www.viserdata.com

现代经济管理

MODERN ECONOMIC MANAGEMENT

双月刊

■主办单位：Viser Technology Pte.Ltd. ISSN: 2717-5510(online) 2717-5502(print)

中国知网（CNKI）收录期刊

RCCSE权威核心学术期刊

2025 2

第6卷 总第22 期

COMPANY INTRODUCTION

公司简介

维泽科技文化有限公司(Viser Technology Pte. Ltd.)成立于新加坡，是一家科技与文化高度融合的创新型企业。我们拥有一支具有较高文化素质、管理素质和业务素质的团队，聚焦于国际开源中英文期刊、体现文化含量与学术价值图书的出版发行。秉承“传播科技文化，促进学术交流”的理念，与国内外知名院校，科研院所及数据库建立了稳定的合作关系。坚持开拓创新，实施“跨越–融合”的发展战略，立足中国、新加坡两地，辐射全球，并于中国设立河北和重庆两个分部。我们将紧紧围绕专业化、特色化的发展道路，不断营造“有情怀，有视野，有梦想”的企业文化氛围，独树一帜，做一家“有血、有肉、有温度”的创新型出版企业。

Viser Technology Pte. Ltd. was founded in Singapore with branch offices in both Hebei and Chongqing, China. Viser focuses on publishing scientific and technological journals and books that promote the exchange of scientific and technological findings among the research community and around the globe. Despite being a young company, Viser is actively connecting with well-known universities, research institutes, and indexation database, and has already established a stable collaborative relationship with them. We also have a group of experienced editors and publishing experts who are dedicated to publishing high-quality journal and book contents. We offer the scholars various academic journals covering a variety of subjects and we are committed to reducing the hassles of scholarly publishing. To achieve this goal, we provide scholars with an all-in-one platform that offers solutions to every publishing process that a scholar needs to go through in order to show their latest finding to the world.

现代经济管理

Modern Economic Management

2025年·第6卷·第2期（总第22期）

主办单位：Viser Technology Pte. Ltd.

I S S N：2717-5510 (online)

2717-5502 (print)

发行周期：双月刊

出版时间：4月

数据库收录：中国知网收录期刊

RCCSE权威核心学术期刊

期刊网址：www.viserdata.com

地　　址：111 North Bridge Rd, #21-01 Peninsula Plaza, Singapore 179098

学术主编：顾绮峰

责任编辑：陈志辉

学术编委：周佳乐

康　洋

胡玉文

牛欣慰

美工编辑：李　亚　Anson Chee

印　　制：北京建宏印刷有限公司

定　　价：SGD 20.00

本刊声明

本刊所载的所有文章均不代表本刊编辑部观点；作者文图责任自负，如有侵犯他人版权或者其他权利的行为，本刊概不负连带责任。

版权所有，未经许可，不得翻译、转载本刊所载文章。

警告著作权人：稿件凡经本刊使用，如无电子版或书面的特殊声明，即视为作者同意授权本刊及本刊网络合作媒体进行电子版信息网络传播。

目　录

CONTENTS

经济理论

新国际环境下的数字贸易规则与策略调整..... 刘飞然 1

低空飞行基础设施投资建设的经济效益评估... 武　毅 4

宁波发展新型工业化现有路径分析及对策建议..... 尤阳立军　郑露波　程英晔　叶　晨　高清常 7

日本农业面临的可持续性挑战与绿色食品体系战略.... 张珍霓　王耀振 10

财会金融

行政事业单位内部控制制度中财务管理存在的问题及对策探究 ..... 欧敏静　莫　芳 14

事业单位会计信息化建设与财务管理效率提升研究.... 吴增丽 18

境外联营体项目财务管理与风险探析..... 岳炜杰　宁　捷 21

做好普惠金融大文章，构建业务增长的第二曲线——中小银行小微业务发展实践探究..... 李　帅 25

新会计准则下国有企业会计政策选择与财务管理影响.. 程春燕 28

探析国有企业财务管理中的融资问题..... 米林果 31

论金融消费者权益的保护——对信息权益的保护..... 郭弋铭 35

业财融合在企业财会工作中的应用研究..... 周家庆 38

数字化转型背景下财务共享服务中心的绩效评价与经济效益研究 ..... 陈晓东 42

改革探索

基于 AI 技术的国企党建工作智能化管理模式研究..... 匡美娟 45

新时代国有企业工商管理职能的创新思路.... 余　佳 48

税务审计

合并破产清算和重整中的税务事项处理浅析..... 童晓兵 52

税收优惠政策对国有企业经济发展的影响..... 张雪婷 55

企业管理

经济新常态下企业管理创新的策略试析……王　颖　刘文华　张　龙 58
工商管理视角下国防动员的产业协同与战略布局……宋　扬 62
综合管理部门工作流程标准化建设路径研究……殷　莹 65
新形势下企业法律事务管理工作现状及实践路径……赵　阳 68
企业社会责任信息披露对企业财务绩效的影响……裘尔侃 71
企业家精神对创业企业成长的影响机制探讨……郑潇潇 74
工商管理在新型人防工程智能化管理中的应用研究……宋　扬 77
提升办公室行政管理人员综合能力的思考……曹　鹏　刘一诺 80
关于航天企业技术创新的风险管理与应对策略分析……田　恕　沙庆涛　王馨梦　刘　静 83
提高国有企业员工凝聚力的策略：解决“上热中温下冷”问题……徐丽艳 86
基于经济新常态的企业管理创新路径探索……刘文华　王　颖　张　龙 89
新时期国有企业工商管理现状及优化策略研究……王菲菲 92
数智化时代企业财务管理的优化策略……谢　蕾 95
冰山理论视域下企业安全文化的深层建构与显性实践……陆　荣 98

档案管理

事业单位人事档案管理数字化转型的有效路径分析……陈　新 101

人力资源

国企人力资源管理与经济效益关系研究……高庆亮 104
事业单位人才培养管理与优化措施研究……陈　新 107
国企教育培训中的在线学习平台应用研究……马　添 110
企业人事管理工作信息化建设思路探索……宰天月 114
事业单位人力资源绩效考核与激励机制的构建探索……李　岩 117
对企业组织人事干部队伍建设的分析与研究……张　艳 120
新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵与路径……赵　倩 123
绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用与改进办法……杨　熙 126

思政建设

企业政工工作对员工凝聚力的影响研究……钟　艳 129
国有企业党组织党建品牌建设实践路径研究……张学琪 132
国企党建与生产经营深度融合意义探索与实践路径……徐　珺 136
政工工作与企业文化建设的融合策略……徐海峰 139
国企基层党组织“三会一课”实效性的影响因素分析及提升策略……徐　佳 142
国企企业文化建设与思想政治工作的融合策略研究……曾　雷 145
新时代国有企业党建品牌建设的实践与思考……李晓茜 148
国企党建和党风廉政建设中的精细化管理探析……程松金 151
宣传思想工作推动意识形态引领的路径优化……章雄义 154

公共管理

加强廉洁文化建设 让清风正气充盈国有企业……唐美龄 157

产业经济

新疆农民专业合作社发展现状及对策分析……李　哲 160
奇台县生态经济发展战略思考……韩东阳 163
建筑工程经济性评价指标体系优化路径研究……黄丽娜 166

新国际环境下的数字贸易规则与策略调整

刘飞然
北京博大经开建设有限公司，北京 100068

[摘要]在全球经济一体化进程加速的背景下，数字贸易日益成为推动国际贸易发展的关键因素。新国际环境下，数字贸易面临诸多挑战与机遇，尤其是在数据流动、电子支付、跨境电商等方面的规则建设。随着各国在数字贸易领域的政策调整，亟需制定适应性强、具有全球合作精神的数字贸易规则，以促进技术创新与市场开放。此文探讨了国际数字贸易的新发展趋势及政策调整的方向，分析了各国在数字贸易中的战略布局与规则差异，并提出了优化数字贸易环境的策略建议。
[关键词]数字贸易；国际规则；数据流动；跨境电商；政策调整
DOI：10.33142/mem.v6i2.16184　　中图分类号：F724　　文献标识码：A

Adjustment of Digital Trade Rules and Strategies in the New International Environment

LIU Feiran
Beijing Boda Jingkai Construction Co., Ltd., Beijing, 100068, China

Abstract: Against the backdrop of accelerated global economic integration, digital trade is increasingly becoming a key factor driving the development of international trade. In the new international environment, digital trade faces many challenges and opportunities, especially in the construction of rules for data flow, electronic payments, cross-border e-commerce, and other aspects. With the policy adjustments of various countries in the field of digital trade, it is urgent to formulate adaptable and globally cooperative digital trade rules to promote technological innovation and market openness. This article explores the new development trends and policy adjustments in international digital trade, analyzes the differences in strategic layout and rules among countries in digital trade, and proposes strategic recommendations for optimizing the digital trade environment.
Keywords: digital trade; international rules; data flow; cross border E-commerce; policy adjustment

引言

随着数字技术的迅猛发展，数字贸易已成为全球经济增长的重要驱动力。然而，面对跨国界的数据流动、电子支付及网络安全等挑战，各国在数字贸易规则上的立场和策略存在显著差异。在新国际环境下，如何建立有效的数字贸易规则，推动国际间的合作与协调，成为当前亟待解决的关键问题。通过深入探讨数字贸易的规则与策略调整，可以为全球经济的数字化转型提供宝贵的借鉴与参考。

1 新国际环境下数字贸易的兴起与发展趋势

1.1 新国际环境下数字贸易的兴起

随着信息技术的迅猛发展，数字贸易已经成为全球经济的重要组成部分。尤其是在全球化进程加速的背景下，数字技术为跨国经济活动提供了全新的发展机遇。数字贸易通过互联网、移动通信、云计算、大数据等技术手段，极大地降低了跨境交易的成本和时间，推动了商品、服务、资本及数据的自由流动。数字贸易不仅改变了传统的商业模式，也为企业、消费者和国家经济带来了新的增长点[1]。

尤其是在电子商务、数字支付、在线内容传播和云计算等领域，数字贸易呈现出爆发式的增长。全球各大跨国企业纷纷通过数字化手段拓展全球市场，消费者则可以通过各种平台享受到全球化商品和服务。这种转型推动了国际间市场的深度融合，尤其在新兴市场和发展中国家的数字经济发展中，数字贸易的作用愈加突出。

1.2 数字贸易发展趋势

在新国际环境下，数字贸易的发展趋势呈现出多元化与跨界融合的特点。首先，跨境电子商务将继续增长，尤其是在中小型企业的推动下，越来越多的传统行业通过互联网和电商平台进入全球市场。此外，随着 5G、物联网和人工智能的逐步应用，数字贸易的技术基础将得到进一步强化。通过这些技术，商品的流通、服务的提供以及生产制造将更加智能化和自动化，进一步降低跨境贸易的门槛。

数字货币和区块链技术的兴起将对数字支付和交易方式产生深远影响。尤其是跨境支付和结算方面，区块链技术能够提高交易透明度，减少中介机构的参与，从而降低跨境交易的成本和风险。此外，数字货币作为一种新的支付方式，也为数字贸易提供了更多的选择和便捷的交易手段，促进了全球贸易的数字化转型。

2 数字贸易规则的国际化挑战与机遇

2.1 数字贸易规则的国际化挑战

随着数字贸易的不断发展，全球各国在如何规范和管理数字贸易方面的政策和规则存在较大差异。这些差异不仅影响了国际市场的公平竞争，也对全球经济的数字化转型构成了挑战。首先，不同国家在数据流动、数据隐私和跨境数据存储等问题上有着不同的法律规定。尤其是欧盟

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

在《通用数据保护条例》(GDPR)的实施后，严格的数据隐私保护要求使得跨境数据流动面临一定障碍。与此同时，一些国家如美国则强调数据的自由流动，这种对立的立场在全球数字贸易中形成了明显的规则鸿沟[2]。

数字贸易中知识产权的保护问题也是一个难题。数字化产品和服务的创新速度远超传统行业，而现有的国际知识产权保护体系在应对这些快速变化的领域时，显得力不从心。例如，数字内容、软件以及技术的跨境流动，往往受到不同国家知识产权法规的制约，容易导致产权保护的不一致性和知识产权的侵权问题。这种情况不仅影响了数字产品的出口，也阻碍了创新和技术合作。

数字贸易的国际化规则在贸易壁垒方面也面临较大挑战。很多国家采取了保护主义政策，限制外国数字企业的进入，甚至对跨境数字服务进行严格的审查和限制。这种做法增加了国际贸易的不确定性，也可能削弱国际间的数字经济合作。

2.2 数字贸易规则的国际化机遇

尽管存在众多挑战，但全球数字贸易规则的国际化也提供了丰富的机遇。首先，数字贸易的国际化促进了全球经济一体化的加速。随着更多国家认识到数字贸易对经济增长的推动作用，各国开始主动参与到全球数字贸易规则的制定和调整中。这为国际组织，如世界贸易组织(WTO)和国际电信联盟(ITU)，提供了推动国际合作的平台，以便在制定共同规则、建立合作机制方面取得积极进展[3]。

数字技术的创新为国际规则的制定提供了新的解决方案。例如，区块链技术能够提供透明的跨境支付和交易系统，降低了交易成本，也有助于打破传统的国际贸易壁垒。同时，人工智能和大数据技术也为全球数字贸易规则的监控和执行提供了更加高效和智能的方式。通过这些技术，跨国数字贸易能够在安全、透明的环境中运行，推动规则的快速适应与调整。

3 跨境数据流动与隐私保护：全球合作与政策调适

3.1 跨境数据流动的挑战

跨境数据流动是数字贸易的重要组成部分，但在全球范围内，如何实现数据的自由流动与隐私保护之间的平衡，仍然面临诸多挑战。首先，不同国家对于数据保护的法律法规存在明显差异。例如，欧盟的《通用数据保护条例》(GDPR)要求对个人数据进行严格保护，并限制数据的跨境传输，只有在满足特定条件下，数据才能被传输到非欧盟国家。而在美国，数据隐私保护相对宽松，数据流动的自由性较高。这种差异使得跨国公司在进行全球数据交换时需要面对复杂的合规问题，甚至会因不符合不同国家的数据保护要求而面临法律风险和经济损失。

随着数据成为现代经济中的关键资源，国家出于保护本国数据安全的考虑，可能会采取数据本地化政策，要求数据存储和处理必须在国内进行。这种政策的实施不仅增加了企业的运营成本，还可能限制了跨境数据流动，进而影响全球供应链、市场竞争和创新。对于一些依赖跨境数据流动的行业，如云计算、大数据分析和人工智能等，数据本地化政策可能会严重限制其发展和应用[4]。

3.2 隐私保护与全球合作

在数字贸易中，隐私保护和跨境数据流动往往是相互矛盾的议题。为了解决这一问题，全球合作与政策调适显得尤为重要。首先，各国应在保护个人隐私的基础上推动跨境数据流动。为了实现这一目标，国际社会需要建立统一的隐私保护标准和机制，推动数据传输中的透明度和合规性。近年来，全球范围内多个国际组织开始积极推动跨境数据流动的相关标准化工作，例如经济合作与发展组织（OECD）和亚太经济合作组织（APEC）等机构，提出了一系列框架和政策建议，促进各国在数据保护和流动上的对接与合作。

隐私保护的技术手段也为全球合作提供了新的机会。随着加密技术、数据脱敏和匿名化技术的发展，数据传输过程中的隐私泄露风险大大降低。通过采用这些技术，跨国企业可以在确保数据安全和个人隐私的前提下，实现全球数据的共享与流动。这不仅提升了数据的价值和应用场景，也为推动跨境数据流动提供了技术保障。

4 电子支付与跨境电商的政策差异与应对策略

4.1 电子支付政策的差异

随着数字经济的全球化发展，电子支付已成为跨境电商的重要组成部分。然而，不同国家在电子支付的监管政策上存在较大差异，造成了跨境电商运营中的合规挑战。首先，部分国家对支付平台的监管较为宽松，允许企业在国内外自由开展电子支付业务。例如，美国的电子支付体系以银行和金融机构为主，支付平台只需遵守一定的金融法规，便可开展跨境支付。然而，某些国家如欧盟则采取了更为严格的监管措施，如欧盟的《支付服务指令》(PSD2)，要求所有第三方支付提供商都必须获得监管批准，并对数据的安全性和隐私保护提出了更高要求。这种差异使得跨境电商在选择支付平台时需要特别注意合规问题，确保满足目标市场的法律要求[5]。

不同国家对电子支付的税务政策也存在差异。部分国家对跨境电商交易中的支付收取较高的交易税或增值税（VAT），这对支付体系的运营和跨境电商的定价策略产生了影响。某些国家可能通过征收外汇管理费或跨境支付费用，增加了跨境电商的运营成本。因此，跨境电商企业在进行国际扩展时，必须深入了解不同国家的税务和支付政策，制定相应的应对策略。

4.2 跨境电商的政策差异与应对策略

跨境电商不仅面临电子支付政策的挑战，还面临与进口、出口、消费者保护和关税相关的多重政策差异。在一

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

些国家，跨境电商面临较高的进口税、关税和监管审核要求，这直接影响到商品的定价和销售效率。特别是一些新兴市场，虽然数字化程度逐步提高，但其跨境电商的监管体系还处于建设阶段，政策的灵活性和透明度较低，这给跨境电商企业的扩展带来了不确定性。

为了应对这些政策差异，跨境电商企业需要在运营策略上采取灵活的应对措施。首先，加强与各国政府和监管机构的沟通与合作，了解并遵循当地的法规和政策变化，提前做好合规准备。其次，跨境电商可以通过优化供应链管理和物流配送，减少因关税和税务政策带来的成本压力。

跨境电商企业可以通过选择合适的支付工具和平台来解决跨境支付的合规问题。随着全球支付技术的进步，诸如数字钱包、区块链支付、跨境支付网关等新兴支付方式逐渐得到普及，这些支付工具不仅降低了跨境支付的成本，还能帮助电商企业应对各国不同的支付政策和货币兑换要求。通过选择符合全球各地法规的支付工具，企业可以在提高支付效率的同时，确保合规运营。

5 优化全球数字贸易环境的政策建议与未来展望

5.1 优化全球数字贸易环境的政策建议

为了促进全球数字贸易的健康发展，首先需要加强全球范围内的政策协调与规则统一。各国应通过国际组织如世界贸易组织(WTO)及经济合作与发展组织(OECD)等平台，推动数字贸易规则的国际化和统一化。这些规则应包括数据保护、跨境数据流动、电子支付、知识产权等方面，确保各国在遵循共同原则的基础上，能够合理保护自身利益，并促进全球市场的公平竞争。此外，推动全球贸易中的数字化服务协议，将帮助各国消除贸易壁垒，推动数字产品和服务的自由流动。

各国应通过加强国内政策法规的建设，为数字贸易提供法治保障。在数据隐私保护方面，各国应建立符合全球趋势的法律框架，兼顾国内隐私保护需求与全球数据流动的要求。可以通过与其他国家进行数据保护协议的签署，建立跨境数据传输的标准和规则，推动数据在保护隐私的前提下更加自由流动。同时，加强网络安全监管，避免数字贸易过程中出现数据泄露、网络攻击等安全隐患，确保数字贸易的健康发展。

政府可以通过提供财政补贴、税收减免等手段，鼓励本国企业在全球数字市场中的创新与投资，特别是推动中小企业借助数字平台拓展国际市场。对于发展中国家而言，政府应重点投资数字基础设施建设，提升网络覆盖率和互联网普及率，帮助本国企业更好地参与到全球数字贸易中。

5.2 未来展望

未来，随着数字技术的不断发展和应用，全球数字贸易将呈现出更加多元化和智能化的发展趋势。数字贸易将不仅限于传统的商品交易，还将涵盖云计算、大数据、人工智能、物联网等领域的跨境服务。这意味着未来数字贸易的规则制定将更为复杂，需要应对新兴技术带来的监管挑战。随着人工智能和自动化技术的普及，全球数字贸易的供应链将更加高效和智能，跨境电商平台也将进入一个更为个性化和智能化的阶段。

在这一过程中，全球合作将变得尤为重要。国际间需要建立更加紧密的数字经济合作关系，共享技术进步和数字贸易规则经验。尤其是在全球性问题如气候变化、疫情防控等方面，数字贸易将发挥越来越重要的作用，通过数字化手段促进国际合作，推动可持续发展。

各国应在遵循国际规则的基础上，协调国内政策，加强合作与创新，推动数字贸易的全球化发展，并实现各国经济的共同繁荣。

6 结语

全球数字贸易的蓬勃发展为各国经济注入了新动能，但也面临着跨境数据流动、隐私保护、政策差异等挑战。通过国际合作与政策协调，推动全球数字贸易规则的统一，将有助于解决这些问题，促进全球数字经济的健康发展。未来，数字技术的创新将进一步推动全球市场的智能化与个性化，全球各国应加强合作，共享技术成果，共同打造更加开放、公平的数字贸易环境，实现可持续的全球经济繁荣。

[参考文献]

[1]殷凤.上海自贸试验区全面对接国际高标准数字贸易规则研究[J].秘书,2024(5):65-74.
[2]武亮,周丹,肖汉杰.中美数字贸易竞争力比较分析及中国的对策[J].价格月刊,2024(8):88-94.
[3]高疆,盛斌.跨境数据流动与数字贸易国内监管与国际规则[J].国际经贸探索,2024,40(6):102-120.
[4]唐丽琳.数字经济背景下我国数字贸易发展路径研究[J].上海商业,2023(12):53-55.
[5]隋月红,李木子,张子健.国际数字贸易规则标准的发展趋势与对策[J].中国市场监管研究,2023(11):48-54.

作者简介：刘飞然（1983.3—），男，籍贯：北京。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

低空飞行基础设施投资建设的经济效益评估

武 毅
天津市政工程设计研究总院有限公司，天津 300451

[摘要]低空飞行基础设施作为未来航空运输的重要组成部分，其投资建设的经济效益评估至关重要。通过分析低空飞行基础设施的投资规模、建设周期及其对地区经济的带动作用，评估其对运输、旅游、物流等产业的影响。采用成本效益分析法，对比不同投资模式下的回报情况，预测低空飞行网络的可持续性发展及其对社会整体经济增长的促进作用。评估结果表明，合理的投资决策将带来显著的长期经济效益。

[关键词]低空飞行；基础设施；经济效益；投资评估；成本效益分析
DOI：10.33142/mem.v6i2.16167　　中图分类号：F2　　文献标识码：A

Economic Benefit Evaluation of Low Altitude Flight Infrastructure Investment and Construction

WU Yi
Tianjin Municipal Engineering Design & Research Institute Co., Ltd., Tianjin, 300451, China

Abstract: As an important component of future air transportation, the economic benefits evaluation of investment and construction in low altitude flight infrastructure is crucial. By analyzing the investment scale, construction period, and driving effect of low altitude flight infrastructure on regional economy, evaluate its impact on industries such as transportation, tourism, and logistics. Using cost-benefit analysis method, compare the returns under different investment models, predict the sustainable development of low altitude flight network and its promoting effect on the overall economic growth of society. The evaluation results indicate that reasonable investment decisions will bring significant long-term economic benefits.

Keywords: low altitude flight; infrastructure; economic performance; investment evaluation; cost benefit analysis

引言

低空飞行作为未来航空交通的关键发展方向，正逐渐引起全球范围内的关注。随着技术的不断进步，低空飞行基础设施建设成为促进经济发展的新动力。投资建设这一领域，不仅能够提升交通效率，还能推动相关产业的协同发展。然而，如何科学评估低空飞行基础设施的经济效益，成为决策者亟需解决的难题。通过深入分析低空飞行基础设施的投资回报和经济影响，可以为未来的投资决策提供科学依据和参考。

1 低空飞行基础设施建设的背景与发展趋势

低空飞行基础设施建设正成为全球航空运输领域的创新热点。随着科技发展及航空市场需求的不断增长，低空飞行的应用前景愈加广阔。以下将探讨低空飞行基础设施建设的背景、发展趋势及其未来潜力。

1.1 低空飞行基础设施的背景

低空飞行基础设施的建设背景离不开航空运输的持续发展与航空技术的不断进步。近年来，随着无人机、空中出租车等新型交通工具的出现，低空空域的利用价值逐渐被认识到。低空飞行基础设施包括低空航道、机场、起降点、监控系统等多个要素，这些基础设施的完善对于保障飞行安全、提高运输效率具有重要意义。随着科技不断发展，尤其是智能控制、自动化技术的应用，低空飞行逐步从实验阶段走向商业化应用，为行业的发展提供了前所未有的机遇[1]。

1.2 低空飞行基础设施的发展趋势

低空飞行基础设施的发展呈现出多个趋势。首先，技术革新推动了低空飞行的快速发展。近年来，飞行器的设计更加智能化和高效化，推动了低空空域的开放和高效利用。其次，政府的政策支持和行业规范化建设不断完善。随着国家对低空飞行政策的逐步放宽，行业监管逐渐完善，低空飞行的商业化运作得到了更多的机会与空间。再者，全球城市化进程加速，需求量大幅增长，低空飞行不仅限于航空运输，还广泛涉及物流、医疗、农业等领域，推动基础设施建设的多元化和快速扩展。

1.3 低空飞行基础设施建设的未来前景

未来，低空飞行基础设施建设的前景十分广阔。随着智慧城市的建设与交通智能化的发展，低空飞行将成为一个重要的交通补充方式，尤其是在大城市群体中，将有效缓解交通压力，缩短出行时间。航空公司、物流企业以及技术公司正加大投资力度，推动低空飞行网络的逐步建立。此外，低空飞行的环保性也使其成为可持续发展的重要组成部分，未来低空飞行有可能成为绿色、智能交通体系的一部分，带动相关产业的发展。通过不断完善基础设施，低空飞行有望在未来的经济发展中扮演越来越重要的角色。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 低空飞行基础设施的投资规模与资金来源分析

低空飞行基础设施的建设需要巨大的资金投入。明确其投资规模及资金来源对于确保项目顺利进行至关重要。以下将分析低空飞行基础设施的投资规模及其资金来源。

2.1 低空飞行基础设施的投资规模

低空飞行基础设施的投资规模受多种因素影响，包括技术开发、土地获取、建设材料、设备采购等。基础设施建设涉及的主要项目有低空航道建设、飞行器起降场地建设、通信与监控设施建设等。随着低空飞行技术不断成熟，建设规模逐渐扩大，尤其是在飞行器安全监控、飞行信息管理等领域的投资需求不断增加。根据现有数据估算，低空飞行基础设施的初期投资可能达到数十亿元甚至更多，这些投资不仅包括基础设施建设本身，还涵盖了维护、升级和运营管理等长期支出。

随着低空飞行市场需求的逐步提升，各地政府和企业都开始加大在低空飞行基础设施上的资金投入。预计在未来几年内，随着市场的成熟，整体投资规模将持续扩大。此外，低空飞行基础设施建设通常伴随一定的前期调研与规划，投资回报周期较长，投资规模的可行性需根据地区市场需求和政策支持情况来进行评估。

2.2 政府资金与政策支持

低空飞行基础设施的投资不仅仅依赖于私人企业，政府资金和政策支持在其中起着至关重要的作用。政府通常会通过专项资金、税收减免等方式鼓励低空飞行基础设施的建设。例如，中国的低空空域管理政策逐步放开，为低空飞行基础设施建设提供了政策保障。此外，地方政府通常会出台地方性奖励或补助政策，以促进该地区低空飞行的普及与发展[2]。

政府投资通常包括地方政府为促进经济发展所投入的基础设施建设资金，以及国家层面针对低空飞行专项研究和技术发展的资助。由于低空飞行的应用涉及多个行业和领域，政府在建设资金上的投入不仅可以降低单一行业的风险，还能通过多行业联动促进地区经济发展。

2.3 企业投资与私人资本

企业投资是低空飞行基础设施建设的主要来源之一。航空公司、物流企业以及科技公司等，作为低空飞行的直接受益者，愿意在这一领域进行资本投入。随着低空飞行市场潜力的逐步显现，越来越多的企业开始加大在该领域的研发与设施建设上的投入。企业资金不仅限于硬件设施，还包括飞行器的开发、运营系统的搭建以及相关技术的创新。

私人资本也逐步进入低空飞行基础设施建设领域。投资者通过与政府、企业的合作，寻求较为稳健的回报。资本市场对低空飞行基础设施的投资热情逐渐高涨，私人资本的参与有助于加速项目的实施速度，并促使技术和管理的创新。

3 低空飞行基础设施建设对经济各行业的影响

低空飞行基础设施的建设不仅是航空行业的突破，也对多个行业产生了深远影响。以下将分析低空飞行基础设施对各行业的具体影响。

3.1 对交通运输行业的推动

低空飞行基础设施的建设极大地推动了交通运输行业的变革。传统的交通运输方式存在拥堵、效率低下等问题，而低空飞行能够突破地面交通的限制，提供更加快捷、灵活的出行方式。特别是在大城市，低空飞行可以缓解交通压力，减少道路拥堵，提高运输效率。空中出租车、无人机配送等新兴业态的出现，为城市居民的出行提供了更多选择。同时，低空飞行还能够拓宽区域交通网络，提升交通的通达性，降低交通成本，促进城市群和区域经济的协同发展[3]。

低空飞行的发展还促进了航空物流的创新。传统的地面物流存在时效性和成本高的问题，而低空飞行的基础设施建设为物流行业提供了更加高效、低成本的解决方案，尤其是在偏远地区和难以到达的地方，低空飞行器能够实现快速配送，极大提升了物流效率和服务质量。

3.2 对旅游和商业服务行业的促进

低空飞行基础设施的建设为旅游行业带来了巨大的发展机会。低空飞行不仅能够为传统旅游方式提供补充，也能够创造全新的旅游产品。例如，空中旅游观光逐渐成为一种新兴的旅游方式，游客可以通过低空飞行器在空中欣赏城市风光或自然景观，这种体验为旅游业带来了新的增长点。同时，低空飞行可以在旅游区之间提供便捷的空中交通服务，减少游客的出行时间，增强旅游目的地的吸引力。

在商业服务领域，低空飞行基础设施也为广告、影视制作等行业提供了新的发展空间。空中广告、航拍视频等业务将借助低空飞行技术获得更多机会。此外，随着低空飞行器的普及，商业活动的覆盖范围也变得更加广泛，促使不同区域的商业合作更加紧密，推动区域经济的快速增长。

3.3 对农业与应急救援领域的影响

低空飞行基础设施对农业和应急救援领域也产生了积极影响。在农业领域，低空飞行器能够为精准农业提供技术支持。通过无人机进行农业监测、喷洒农药和施肥等作业，不仅提高了农业生产效率，还减少了人工成本和资源浪费。低空飞行的应用还能够帮助农业生产者及时获取农田信息，实现科学种植和精准管理。

低空飞行基础设施在应急救援领域提供了高效的救援工具。飞行器可迅速到达灾区，进行空中侦查和物资投放，尤其在地面交通受阻时，显著提升了应急响应速度。例如，医疗急救无人机能将医疗设备和药品迅速送达灾区，提供及时医疗援助。低空飞行器的应用大大提高了灾难救援效率，减少了灾后损失。

4 低空飞行基础设施的成本效益分析与回报预测

低空飞行基础设施建设涉及巨大的资金投入，因此进行有效的成本效益分析与回报预测是确保项目成功的关

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

键。以下将探讨低空飞行基础设施的成本效益分析与回报预测。

4.1 低空飞行基础设施的建设成本

低空飞行基础设施的建设成本主要包括硬件建设、技术研发、运营维护和管理费用。硬件建设包括航道、起降设施、通信设备、飞行控制系统等的安装，而技术研发涉及飞行器、监控系统、飞行管理软件等技术的开发。除此之外，项目的运营维护成本也不可忽视，包括基础设施的日常维护、监控服务、飞行员培训等。由于低空飞行技术仍处于发展阶段，前期投入较大，且建设周期较长，这些因素使得整体建设成本相对较高。

4.2 成本效益分析

在进行低空飞行基础设施的成本效益分析时，需要综合考虑短期和长期的经济效益。从短期来看，低空飞行基础设施的投资回报相对较低，因为需要大量资金用于设备建设和技术研发。然而，随着基础设施的逐步投入使用，尤其是无人机配送、空中出租车等新兴行业的兴起，低空飞行可以带来长期稳定的经济效益。比如，低空飞行可以在城市交通、物流配送等领域显著提高效率，减少地面交通压力，为相关企业带来更高的运营效益。此外，低空飞行器能够缩短运输时间、减少物流成本，对地方经济增长和产业发展起到促进作用[4]。

从长期来看，低空飞行基础设施的回报将更加可观。随着低空飞行技术的普及和市场需求的增加，基础设施的使用率将不断提升。此时，投入的资金将逐步得到回报，且带动相关行业如航空、科技、旅游等的发展，形成较为广泛的经济效益。

4.3 回报预测与可持续性

回报预测方面，低空飞行基础设施的经济效益具有较大的潜力。随着市场逐步成熟，预计基础设施的运营成本将逐渐下降，回报期也将缩短。根据市场需求的增长趋势，回报期大致在 5 至 10 年之间。此外，低空飞行基础设施的可持续性较强。随着技术进步和政策支持的不断加强，低空飞行市场将迎来高速增长，基础设施的利用效率和运营收益也将随之提升。通过科学的规划和管理，低空飞行基础设施不仅能够提供长期经济效益，还能促进整个社会的绿色、智能化交通系统的建设。

5 低空飞行基础设施投资建设的可持续性与未来前景

低空飞行基础设施的投资建设不仅关乎当前经济效益，还涉及其长期可持续发展。以下将探讨低空飞行基础设施的可持续性与未来前景。

5.1 技术创新推动可持续发展

低空飞行基础设施的可持续性首先依赖于技术的不断创新。随着飞行器的智能化、自动化技术的发展，飞行器和基础设施的能效和运行效率将逐渐提高，降低了能源消耗和运行成本。未来，随着电动垂直起降飞机（eVTOL）和其他绿色飞行技术的应用，低空飞行系统将更加环保，进一步提高了其可持续性。此外，低空飞行基础设施的智能化管理系统能够实时监控并优化资源配置，提升整体运行效率，确保长期的经济效益。

5.2 政策支持保障行业发展

低空飞行基础设施的可持续发展还需要强有力的政策支持。随着各国政府对低空飞行技术的重视和政策的不断完善，低空飞行领域将获得更多的投资和政策扶持，促进行业的规范化和健康发展。政府在税收优惠、资金补助等方面的支持，将进一步鼓励企业加大投入，为基础设施建设提供保障[5]。

5.3 市场需求推动前景广阔

低空飞行的市场需求预计将在未来几年内持续增长。随着城市化进程的加快和对智能、绿色交通系统的需求增加，低空飞行将成为补充传统交通体系的重要组成部分。市场对低空飞行物流、空中出行等服务的需求增加，将进一步推动基础设施建设的规模化和商业化，带来长期的投资回报和行业前景。

6 结束语

低空飞行基础设施的投资建设不仅推动了交通、物流、旅游等行业的变革，还为经济发展带来了新的机遇。随着技术的创新、政策的支持和市场需求的增长，低空飞行的可持续性得到了保障，未来前景广阔。合理的成本效益分析和回报预测将为行业提供重要指导，推动低空飞行基础设施的顺利发展与长远盈利，成为现代智能交通体系的重要组成部分。

[参考文献]

[1]李艳玲.成都拟建设低空飞行服务枢纽城市[N].成都日报,2024-07-17(01).

[2]廖小罕,徐晨晨,叶虎平.低空经济发展与低空路网基础设施建设的效益和挑战[J].中国科学院院刊,2024,39(11):1966-1981.

[3]佚名.广州城投深挖低空经济[J].财经界,2024(31):16-17.

[4]樊一江,李卫波.前瞻性布局低空基础设施体系的相关建议[J].中国经贸导刊,2024(13):34-37.

[5]喻剑,蒋波,常理.协同创新推动低空基础设施建设[N].经济日报,2025-01-13(11).

作者简介：武毅（1990.3—），男，天津市，汉族，研究生，工程师，就职于天津市政工程设计研究总院有限公司，从事政策研究、政策咨询、交通经济、智能交通等工作。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

宁波发展新型工业化现有路径分析及对策建议

尤阳立军[1] 郑露波[2] 程英晔[1] 叶 晨[1] 高清常[1]
1. 中国兵器科学研究院宁波分院，浙江 宁波 315000
2. 宁波市支援合作促进中心，浙江 宁波 315000

[摘要]发展新型工业化有多条路径，比如高端化引领、智能化赋能、绿色化转型、集群化发展。找到适合的发展路径，是一个城市实现传统产业蝶变、新兴产业聚变、未来产业前瞻布局等系统目标的关键所在。文中分析了宁波发展新型工业化的现有路径，总结了存在的问题，并提出相应对策建议，以期体现新型工业化发展道路上的宁波特色。

[关键词]新型工业化；现有路径；宁波特色
DOI：10.33142/mem.v6i2.16145 中图分类号：F061 文献标识码：A

Analysis of the Current Path and Countermeasures for the Development of New Industrialization in Ningbo

YOU Yanglijun [1], Zheng Lubo [2], CHENG Yingye [1], YE Chen [1], GAO Qingchang [1]
1. Ningbo Branch of China Academy of Ordnance Sciences, Ningbo, Zhejiang, 315000, China
2. Ningbo Support and Cooperation Promotion Center, Ningbo, Zhejiang, 315000, China

Abstract: There are multiple paths for developing new industrialization, such as high-end leadership, intelligent empowerment, green transformation, and cluster development. Finding a suitable development path is the key to achieving systematic goals such as the transformation of traditional industries, the fusion of emerging industries, and the forward-looking layout of future industries in a city. The article analyzes the existing path of Ningbo's development of new industrialization, summarizes the existing problems, and proposes corresponding countermeasures and suggestions, in order to reflect the characteristics of Ningbo on the path of new industrialization development.

Keywords: new industrialization; existing path; Ningbo characteristics

引言

以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业，实现新型工业化建设是关键任务。宁波作为东南沿海制造业大势，工业门类齐全、工业实力较强，能否深刻把握新时代新征程中推进新型工业化的基本规律，积极主动适应和引领新一轮科技革命和产业变革，决定了其未来能否在全国城市中进一步争先进位。本文对宁波发展新型工业化的现有路径进行了分析，总结了新型工业化进程中存在的问题；并提出了有关对策建议。

1 宁波工业总体情况

1.1 工业综合实力强

宁波是全国重要的先进制造业基地，初步形成以民营企业为主体、产业门类齐全、综合竞争力强的现代制造业体系，工业经济规模、效益、综合竞争力保持全国城市前列。2023 年，全市规上工业总产值达到 2.45 万亿，全部工业增加值 6770 亿元，较 2016 年增长 79%，从第 12 位跃升至第 6 位[1]。

1.2 产业集群特色鲜明

宁波是全国七大石化产业、七大新材料、四大家电和三大服装产业基地之一，拥有 8 个千亿级产业、11 个全国唯一的特色产业之都称号[2]。宁波拥有绿色石化、磁性材料 2 个国家先进制造业集群；电梯关键配套件、压铸模具、智能小家电、注塑模具 4 个国家中小企业特色产业集群；工业互联网、高储能和关键电子材料 2 个国家创新产业集群；新型功能材料 1 个国家战略性新兴产业集群。

1.3 产业优势大

宁波众多工业产品市场占有率占同行业前三，在稀土磁性材料、半导体材料、功能膜材料、光学电子、传感器、高端模具、液气密件、泵阀、海底电缆、铸锻件及工业母机等领域优势突出。稀土磁性材料总产量，烧结钕铁硼等永磁材料、聚氨酯产能全国领先；中高端铜合金、反射膜、扩散膜、增亮膜、半导体材料、铸造模、压铸模、粉末冶金模具、电磁阀、气缸、三联件、高压气动阀、液压件、紧固件、微小型轴承、高端海底电缆产品市场占有率高。

1.4 智能化转型基础好

探索形成了具有宁波特色的智能化改造模式。宁波已实现规上企业智能化改造诊断和技术改造“两个全覆盖”，“点、线、面”智能制造模式作为典型经验向全国推广。引进一批高端机构和团队。共建工业互联网研究院等高端机构，引进和利时等国内知名公司。取得了一批智

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

能化转型成果。开发出国内首个拥有自主知识产权的工业操作系统 supOS；累计获评多个国家智能制造等领域各类试点示范、优秀案例等奖项。

1.5 民营企业活力足

宁波民营经济发达，贡献了全市 62%的税收、66%的经济总量、79%的出口和 85%的就业岗位[3]。规上工业企业数量全国第四；境内外上市企业数量全国第九；单项冠军数量连续七年全国第一；专精特新“小巨人”企业数量全国第五[1]；中国制造业 500 强 17 家；中国民营企业制造业 500 强 20 家。成功创建浙江首家国家级石墨烯制造业创新中心，拥有多个国家企业技术中心、国家级工业设计中心。宁波智改数转网联走在全国前列，“点线面”改造模式获工信部全国推广，并成功获批全国中小企业数字化转型首批试点城市。

2 宁波发展新质生产力现有路径

2.1 以锻新为引领，推动产创融合

聚焦创新平台、创新企业、创新人才，打造三位一体创新生态体系。一是推动高能级创新平台建设。实施栽树工程，引进共建中科院宁波材料所等七十余家产业研究院。二是强化企业科创主体地位。建立以企业为主体的创新体系，90%以上研发经费来源于企业、90%以上研发机构设在企业，有研发活动的规上企业数量全省第 1，高新技术企业数量近两年连续增长 30%以上。三是加大人才队伍建设。实施“3315 计划”“泛 3315”“甬江人才工程”等高层次引才工程；系统重塑“通则+专项+定制”人才政策体系。

2.2 以强基为核心，推进固链筑群

推动“基链群”一体化，强化产业基础、产业链与产业集群协同发展。一是夯实工业发展基础。迭代实施工业强基计划，多个项目入选工业强基专项，多家企业列入工业基础领域重点产品、工艺“一条龙”应用计划。二是推进产业链协同发展。深入推进特色工艺集成电路、光学电子等 标志性产业链；拥有省级产业链共同体 48 家，居浙江省首位；拥有省级“链主”企业 5 家，占全省总量四分之一。三是迭代建设先进制造业集群。迭代建设“246”“361”万亿级产业集群建设。

2.3 以提质为导向，推进数绿转型

聚焦迭代升级和全面覆盖，实施数字化、智能化、绿色化一体推进。一是打造数智化“宁波范式”。迭代推动“点、线、面”智能制造 1.0 版向 2.0 版升级，推动模具、家电、汽车零部件等细分行业中小企业数字化转型，规上企业数字化改造覆盖率、机器联网率浙江省第一。二是强化数据新要素支撑。入选全省首批产业数据价值化改革综合试点城市；建成 5G 基站 3.3 万座，实现了重点园区、重点企业的 5G 网络“全覆盖”。三是打造绿色制造体系。构建由绿色工厂、绿色园区、绿色供应链、绿色设计产品组成的绿色制造体系；全市各级绿色工厂工业产值占全市规上工业产值比重达到 61.4%，累计建成国家级绿色工厂 98 家，产值占比达到 19.1%。

2.4 以育优为关键，推进结构升级

聚焦无中生有、有中生新、新中育强，以机制创新服务产业创新。一是推动传统产业焕新发展。2017 年起，宁波实施两轮传统制造业改造提升三年计划，推动汽车、家电、纺织服装、文体用品等传统优势产业向高新化、智能化、品牌化转型发展，80%的汽车整车和零部件企业实现新能源化转型，家电企业实现智能化、网络化转型。二是以场景应用催生新兴产业。发挥宁波制造业、港航、贸易等场景丰富优势，常态化组织对接，带动人工智能、区块链、工业母机等新兴产业发展。三是推进未来产业集群培育。出台未来产业培育行动方案，全力培育前沿新材料、未来智能、元宇宙、未来能源、空天科技、未来海洋、量子科技、原创新药及未来诊疗等九大未来产业赛道。柔性电子、人工智能等入选浙江省未来产业先导区培育创建名单。

3 宁波发展新型工业化存在的问题

3.1 产业结构方面

宁波传统产业占比高，战略性新兴产业较少，这在一定程度上制约了产业的整体升级和竞争力的提升。宁波“躯干类”企业多，龙头企业偏少。宁波拥有众多国家级制造业单项冠军企业和专精特新“小巨人”企业，但“躯干类”企业较多，缺乏具有强大引领和整合能力的龙头企业，不利于产业链供应链的协同发展。

3.2 创新能力方面

宁波创新能级有待提升。尽管全社会研发费用支出占 GDP 比重有所提升，但与一些先进城市相比，仍存在差距。在关键核心技术攻关、前沿技术研发等方面的能力还不够强，对产业的升级的支撑作用有待进一步发挥。高校院所的引育和发展相对滞后，与制造业的紧密联动不够。导致前沿技术供给和专业人才培养不能很好地满足产业发展需求，影响了产品迭代升级和企业的创新发展。

3.3 数字化转型方面

智能化升级不够深入。虽然在数字化转型方面取得了一定成绩，但仍存在智能化升级不深、不实、不广的问题，场景系统存在单点式、碎片化现象，尚未形成全民、系统、深入的数字化转型格局。融合技术方向不明确。“双化协同”的融合技术方面不够明确，关键技术供给不足，制约了数字技术与实体经济的深度融合，影响了新型工业化的推进速度和质量。

3.4 产业生态方面

生产性服务业发展水平不高。生产性服务业与制造业的融合程度不够，高端生产性服务业发展相对滞后，不利于制造业企业向服务型制造转型，也影响了产业附加值的提升。区域协同有待加强。在与长三角其他城市的产业链整合方面还有提升空间，尚未充分发挥出区域协同效应，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

在打造全球领先的产业链、供应链、创新链方面还需进一步加强合作。

4 宁波下步发展新质生产力的对策建议

4.1 进一步放大产业集群优势

打造世界一流绿色石化、新型功能材料等一批世界级产业集群，引培生物医药、低空经济等新兴产业企业和项目，共建具有竞争力、影响力的新兴产业融合集群。抢抓人工智能、物联网等新一代信息技术发展机遇，重点发展集成电路、光学电子与传感、智能光伏、智能终端、电子材料等细分领域，加快打造具有国际影响力的数字产业集群。积极创建国家新型工业化示范区、国家未来产业先导区等国家重点战略。明确各区域主导产业定位，推动“一园一主业”。推进产业平台建设，整合分散园区，引导新项目向战略产业园集聚，提升亩均产出。加强低效用地整治，推动印染、电镀等行业向区域集聚中心集中，提升产业集中度。对标国际标准展开绿色化诊断，推广绿色工厂和零碳园区建设。

4.2 培育“链主+专精特新”企业

重点培育营收超千亿的“链主”企业，支持其牵头组建创新联合体，整合上下游资源，共同开展技术攻关。鼓励“链主”通过并购重组、产业链招商延伸链条，带动配套产业集群化发展。建立“专精特新”企业培育库，重点支持关键基础件、新材料等细分领域。推动大中小企业协同创新，例如，在智能家电领域构建“龙头整机企业+专精特新零部件企业+数字化平台”的产业共同体。

4.3 进一步锻强产业创新体系

建设甬江科创区、中科院宁波材料所、甬江实验室和国家石墨烯创新中心等一流创新平台，争创更多全国重点实验室和大科学装置建设，建设概念验证中心、小试、中试等平台，组建企业创新联合体。聚焦“首台套”装备、“首批次”材料等攻关，提升规上企业研发经费占比。支持高校围绕产业集群设置特色专业，共建现代产业学院，定向输送专业人才。鼓励企业联合科研机构成立产业知识产权联盟，建设专利导航服务基地，强化技术标准话语权。升级“甬江人才工程”，引进科技领军人才和团队。

4.4 进一步深化人工智能应用

推动“模型+产品”升级，争取国家人工智能大模型布局项目落地，深化“场景+应用”牵引，支撑人形机器人、工业元宇宙在高端制造场景应用，加强“算力+数据”保障，推进宁波人工智能超算中心工程建设。在智能家电、高端装备等领域推广“未来工厂”“数字化车间”，提升生产效率和柔性制造能力。建设行业级工业互联网平台，整合设计、生产、销售资源，推动中小企业“上云涌数赋智”。

4.5 进一步持续优化产业生态

建立适应未来产业技术更迭和产业变革要求的监管体系，健全创新容错机制，打造最优人才队伍。推动金融服务实体经济，建立建设银行、保险、证券、担保、基金等支持制造业发展的长效机制。积极探索新形势下全球产业链供应链合作新模式。支持龙头企业联合行业协会创建“品字标”“中国质量奖”，提升“宁波家电”“宁波模具”等集群知名度。深化长三角产业协作，与上海、杭州共建“研发+制造”“总部+基地”模式。依托宁波舟山港全球物流枢纽优势，发展临港产业集群，推动“港产城”融合发展。

5 结语

宁波在新型工业化进程中已经探索出了“高端化、智能化、绿色化、集群化”发展路径，通过传统产业“链式升级”、新兴产业“生态构建”、未来产业“前瞻布局”的系统联动，打破了“传统产业转型难”与“新兴产业培育慢”的双重瓶颈，形成了“存量变革与增量崛起并举、创新驱动与要素协同共生”的工业新范式。作为“制造强国”建设的缩影，宁波的实践不仅印证了新型工业化“中国路径”的可行性，更展示了地方政府在产业治理中的能力和创新。随着新质生产力的最新要求，需要宁波在新一轮科技革命与产业变革中进一步书写新型工业化的时代篇章，为全球工业化转型提供更具参考价值的“中国方案”。

基金项目：宁波市软科学研究项目一般项目(2024R031)。

[参考文献]

[1]工业和信息化部智库赛迪顾问.2024 年先进制造业城市研究[Z].
[2]宁波市统计局.中国共产党成立 100 周年宁波工业发展报告[Z].
[3]袁凯.工业设计新理念:绿色与可持续发展[J].小康,2023(28):43-45.

作者简介：尤阳立军（1985.9—），男，硕士，中国兵器科学研究院宁波分院高级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

日本农业面临的可持续性挑战与绿色食品体系战略

张珍霓　王耀振
天津外国语大学，天津 300204

[摘要]近年来，全球气候变化、自然灾害的频繁发生及新冠疫情的影响，令全球食品系统面临前所未有的挑战。日本作为一个资源有限、土地稀缺的岛国，其农业、林业和渔业正面临着生产基础减弱、生产者减少、老龄化以及地方社区衰退等多重问题。确保食品供给的稳定性与可持续性，提升食品系统的生产效率与环境友好度，成为当前日本制定农业政策的核心任务。《绿色食品体系战略》的提出为日本的农业、林业、渔业提供了创新发展的方向和路径。绿色食品体系战略的核心目标是通过科技创新与政策支持，提升农业、林业和渔业的生产效率，同时确保其可持续性。此文旨在日本分析绿色食品体系战略的挑战、目标及实施路径，探讨日本在实现食品系统可持续性方面面临的挑战与机遇，并从中思考对中国发展绿色农业的借鉴意义。
[关键词]可持续农业；绿色食品战略；粮食安全
DOI：10.33142/mem.v6i2.16144　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Sustainability Challenges Faced by Japanese Agriculture and Green Food System Strategy

ZHANG Zhenni, WANG Yaozhen
Tianjin Foreign Studies University, Tianjin, 300204, China

Abstract: In recent years, the global food system has faced unprecedented challenges due to global climate change, frequent occurrence of natural disasters and the impact of the COVID-19 epidemic. As an island nation with limited resources and scarce land, Japan's agriculture, forestry, and fisheries are facing multiple problems such as weakened production base, decreased producers, aging population, and declining local communities. Ensuring the stability and sustainability of food supply, improving the production efficiency and environmental friendliness of the food system, has become the core task of Japan's current agricultural policy formulation. The proposal of the "Green Food System Strategy" provides innovative development directions and paths for Japan's agriculture, forestry, and fisheries. The core goal of the green food system strategy is to enhance the production efficiency of agriculture, forestry, and fisheries through technological innovation and policy support, while ensuring their sustainability. This article aims to analyze the challenges, goals, and implementation paths of Japan's green food system strategy, explore the challenges and opportunities Japan faces in achieving food system sustainability, and consider the reference significance for Chinese development of green agriculture.
Keywords: sustainable agriculture; green food strategy; food safety

1 日本农业面临的可持续性挑战

当前全球粮食安全和农业可持续发展面临诸多不稳定、不确定、难预料因素。全球面临着农业可持续性问题，如环境污染、资源枯竭、生物多样性丧失、气候变化、土地退化以及水资源短缺等。就日本而言，食品和农林水产业同样面临着气候问题、环境问题及供应链问题对可持续发展带来的严峻挑战。

1.1 气候问题

全球气候变化带来的极端天气事件对农林水产业造成了重大威胁。日本的年均气温上升速度是全球平均水平的两倍，这导致了极端高温、强降雨、台风等气候灾害的频发。这些灾害对农业生产带来直接影响，导致农作物的产量和品质下降。日本的年平均气温以每 100 年 1.26℃的速度上升，特别是 1990 年以来，高温年份频繁出现，日本2020年的平均气温达到了自1898年开始统计以来的最高值。受此影响，日本全国范围内创纪录的强降雨和频繁的台风，以及高温天气使得农林水产业面临重大风险，对生产现场带来重大隐患，其中便包括农作物产量和品质的下降、鱼类捕捞量的减少等。由于降雨量的增加，灾害趋于严重，农林水产领域也受到了影响。根据全日本一小时降水量 50 毫米以上的年度发生次数的统计，2009 年至 2019 年十年间的平均发生次数为 327 次，与 1976~1985 年相比增加了 1.4 倍[1]。农林水产业容易受到气候变化的影响，高温导致农林产品品质下降等问题已经发生，例如，高温导致水稻品质下降，苹果在成熟期着色不良、着色延迟；2019 年 8 月伴随锋面的大雨，黄瓜遭遇严重浸水。同年，房总半岛台风导致玻璃屋受到严重灾害。

1.2 环境问题

全球环境问题已成为各国共同面对的重要挑战。根据联合国报告，全球已超过了多个“行星界限”，人类活动已对地球生态系统造成了不可逆的负面影响。在九个领域中，气候变化、生物多样性、土地利用变化、氮和磷等四

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

个领域已经超越了代表地球极限的“行星界限”[2]，人们认为未来生态系统的平衡将发生不可逆转的改变，并引发一系列负面现象。食物、农林渔业所利用的土地、水、生物资源等所谓“自然资本”的可持续性也面临着重大危机，需要采取紧急而大胆的行动。全球和日本农业的温室气体（GHG）排放，全球 GHG 排放量为 490 亿吨（CO_2换算）。其中，农业、林业和其他土地利用排放占全球排放总量的四分之一（2020 年）。日本的排放量为 12.12 亿吨，农林水产领域约 4747 万吨，占总排放量的 3.9%（2019 年度）。能量来源的CO_2排放量约占世界的 3.4%。关于农业领域的排放，水田、家畜的消化管内发酵、家畜排泄物管理等产生的甲烷的排放，以及农用地的土壤和家畜排泄物管理等产生的N_2O 的排放由 IPCC 规定。日本的吸收量约 4590 万吨，其中森林 4290 万吨、农田和牧场 180 万吨（2019 年度）。

日本作为全球第三大经济体，其食品系统不仅需保障国内粮食安全，还必须应对全球范围内的环境问题与可持续发展目标（SDG）的压力。食品领域的可持续性问题，特别是对原材料来源、生产过程以及环境影响的关注，日益成为全球共识。国际社会的环保行动，如欧盟的“从农场到餐桌”战略，如欧盟的“从农场到餐桌战略”在 2020 年 5 月制定了减少化学农药和化肥使用的雄心勃勃的数字目标。因此，日本也需要对国际环境谈判以及其他国家农药管制的扩大做出适当反应。

1.3 供应链问题

新冠疫情给生产和消费环节带来了重大冲击。受新冠疫情影响，多个谷物出口国实施出口限制（2020 年 3 月至 11 月，19 个国家限制粮食出口）[3]，供应链出现混乱。另外，支撑粮食生产的肥料原料和能源，日本一直依赖进口。根据 2019 年 7 月至 2020 年 6 月日本财务省贸易统计等数据，尿素 45%来自马来西亚，37%进口自中国，日本国内生产仅占 4%。日本农业面临的最大挑战之一是生产者数量的持续减少及人口老龄化问题。根据统计数据，生产基础脆弱地区社区正在衰退。日本的生产者逐年老龄化，预计今后将进一步减少中坚力量，劳动力不足等生产基础脆弱化成为深刻的课题。农山渔村的人口减少在农村的平地和山区尤为明显。日本的农业从业人口逐年下降，尤其是年轻农民的缺乏，使得农业劳动力的短缺问题日益严重。农村地区人口流失，许多地方社区逐渐衰退，这不仅影响到农业生产的连续性，还对地方经济和社会结构造成深远影响。

2 日本绿色食品体系战略

面对上述日本农业面临的可持续性挑战，日本政府倡导走农业可持续发展之路。其中，绿色食品体系战略是一个关键点。以下从核心目标和实施路径两方面展开论述。

日本的食品和农林水产业正面临大规模自然灾害、全球气候变暖、生产者减少和当地社区衰落导致的生产基础弱化，以及新冠疫情引发的生产和消费变化等政策挑战。为了确保今后的粮食稳定供应，需要推进能够抵御灾害和全球变暖、并考虑到生产者减少和后疫情时代的农林渔业行政管理。在这样的环境下，除了饮食习惯趋于健康、可持续生产和消费的兴起、ESG 投资市场的扩大之外，还看到其他国家也在制定与环境和健康相关的战略。预计未来国内外重视可持续发展目标和环境的运动将会加速，日本的食品和农业、林业和渔业需要适当应对这些变化，建立可持续的食品体系，这一点变得越来越紧迫。为此，日本农林水产省制定了“绿色食品体系战略”，旨在通过创新实现食品、农业、林业和渔业生产率的提高和可持续性的提高。

2.1 核心目标

核心目标是实现农业与食品产业的绿色低碳转型。日本政府在推动农业、林业、渔业及食品产业的绿色低碳转型方面，设定了到 2050 年实现碳中和的宏伟目标。实现这一目标的核心是通过全产业链的绿色转型，包括从农业生产到食品加工和流通的每个环节。具体而言，政府期望通过推动精准农业、智能农业技术的广泛应用，减少资源消耗和环境污染，降低温室气体排放，同时促进绿色农业模式的普及。例如，政府希望通过提高土壤健康管理、控制农药和化肥使用、发展有机农业等方式，提升农业的可持续性。目标到 2050 年，减少 30%进口化石燃料原料和化肥的使用。同时目标到 2040 年，建立下一代有机农业技术，让更多的农民能够从事主要农作物的有机农业。通过这一举措，目标是扩大有机市场，同时到 2050 年将用于有机农业的耕地比例提高到 25%（100 万公顷）[4]（有机农业在国际上得到推行）。为了进一步减少食品产业对环境的影响，日本还将推动绿色包装和低碳食品加工技术的研发与应用，以降低温室气体排放并减少食品产业的能源消耗。此外，政府还将推动绿色消费，鼓励消费者选择低碳和环保认证的食品产品，通过市场驱动和政策引导共同推动绿色食品产业的发展。通过这一系列措施，政府旨在构建一个低碳、环保且具备国际竞争力的绿色农业和食品产业体系，助力全球气候变化问题的解决。

2.2 实施路径

绿色食品体系战略的最终目标是实现食品、农业、林业和渔业的生产率提升与可持续性并重。为了实现这一目标，战略的实施将依赖于以下几个关键方向。

第一、支持政策与绿色认证体系：夯实可持续发展基础

除了技术创新和产业转型外，政府还将从政策层面提供强有力的支持，确保绿色转型目标的顺利实现。这些政策将涵盖各个方面，从法规制定到财政激励，全面推动绿色产业的发展。首先，政府将制定更加严格的环境保护法规，确保农业生产过程中的资源利用和废弃物排放符合绿色发展要求。为了促进农业废弃物的资源化利用，政府将出台支持政策，推动农田废弃物、林业残余物、食品加工废料等废弃物转化为可再生能源或有机肥料，打造农业生态闭环系统。到 2030 年，实现食品制造业自动化水平提升，劳动生产率提高 30%以上（以 2018 年为基准）。此外，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

到 2050 年，将利用人工智能实现可处理各种原材料和产品的全自动食品生产线，进一步提高具有多样化饮食文化的日本食品制造业的劳动生产率。此外，政府将进一步推动绿色认证体系的建设，通过科学的认证标准和完善的追溯体系，提高绿色产品的市场认知度和消费者信任度。例如，政府将推广绿色食品认证、无公害食品认证、有机农业认证等标准，推动消费者的绿色消费意识和绿色食品需求，从而形成有利于绿色产业发展的市场环境。此外，为了加快绿色农业和食品产业的转型，政府还将加大对相关技术研发和绿色创新的资金投入，并鼓励企业在绿色技术、环保设施等方面进行投资。政府将提供财政补贴和税收优惠政策，支持企业升级环保设备、改进生产工艺、采用绿色能源等，推动产业整体的绿色转型。政府还将加强国际合作，与其他国家和地区共享绿色农业技术和经验，推动全球范围内的绿色食品产业发展和绿色贸易合作。到 2030 年，实现流通效率化，食品饮料批发业的费用与销售额之比降低至 10%。此外，到 2050 年，人工智能和机器人等新技术将用于减少人力并实现分销各个环节的自动化[5]。

第二、农业技术创新：技术创新与绿色产业转型的双轮驱动

为了实现上述绿色转型目标，日本将通过技术创新和产业转型的双轮驱动来推动农业和食品产业的可持续发展。首先，精准农业技术的应用将是实现绿色低碳目标的关键。通过物联网（IoT）、大数据、人工智能（AI）等技术，精准农业能够实现对作物生长环境和生产条件的实时监控与优化，进而提升生产效率并减少对环境的负担。例如，智能灌溉系统可以根据天气和土壤湿度数据自动调节水量，减少水资源浪费；无人机和机器人可以实现精准施肥与喷洒农药，减少化学品的使用，避免环境污染。这些技术不仅可以提高农业生产的精度和效率，还能有效地降低农业生产的碳足迹，推动农业向绿色低碳化方向发展。其次，食品产业的绿色转型将依赖于创新的生产加工技术以及绿色供应链的构建。政府计划推动低碳食品加工技术的发展，例如，利用清洁能源替代传统能源，采用更为环保的食品包装材料，降低生产过程中对能源的消耗。此外，还将大力推动食品废弃物的循环利用。例如，农产品的副产品和食品加工废弃物可以转化为生物质能源或有机肥料，实现资源的循环利用，减少对环境的负面影响。为了进一步促进产业转型，政府还将支持农业企业与食品企业之间的合作，推动绿色产业链的形成，从原材料的生产到最终产品的配送，都能实现绿色、低碳、高效的运营模式。力争到2030财年将商业食品浪费量与2000财年的水平相比减少一半[6]。此外，到 2050 年，目标是通过使用人工智能进行需求预测和开发新包装材料等技术进步来最大限度地减少商业食品浪费。

综上所述，政府将通过政策引导、技术创新、产业升级以及绿色认证体系的建设，为农业、渔业、林业及食品产业的绿色低碳转型提供全方位的支持。这一系列的综合措施将为 2050 年碳中和目标的实现奠定坚实基础，并推动日本在全球绿色发展大潮中占据重要位置。

3 日本绿色食品体系战略的预期效果

随着绿色食品体系战略的实施，预期将会带来一系列具有深远意义的积极变化。这些变化不仅涉及日本农林水产业的经济效益和环境效益，还包括社会可持续性和公共健康的提升。具体来说，预期效果可从以下几个方面进行详细阐述：

3.1 产业基础可持续性的构建

经济效益的提升。通过减少对进口肥料、饲料及其他能源和原材料的依赖，绿色食品体系战略有望促进相关产业的活力，减少日本对外部资源的依赖，提高国内资源的利用效率。尤其是在考虑环境因素的背景下，透明的种植和生产过程可以提升国产产品的市场竞争力，推动出口增长，促进国际市场对日本食品的需求。预计随着技术的进步和环境要求的加强，日本食品、农业、林业和渔业产品的全球市场份额将持续扩大，形成有竞争力的可持续产业基础。

劳动生产率提升。通过采用新技术，特别是智能化、自动化和精准农业技术，农林渔业生产将显著提高劳动生产率。新技术的引入不仅能够减少劳动力的需求，还能提高工作安全性和生产效率，缓解由于生产者数量减少和老龄化带来的劳动力短缺问题。同时，通过优化作业流程和提升技术应用，农林水产业的劳动强度将得到有效减轻，进而促进生产的多样化与灵活性，为农业、林业、渔业等传统劳动密集型行业带来根本性变革。

3.2 地方就业和收入可持续性的保持

第一，地方经济循环的活跃。通过创新技术，特别是资源循环利用技术和可再生能源技术的广泛应用，将能有效促进地方经济的发展。地区内各类资源的优化配置不仅能提升当地农产品的附加值，还能增强地方生产力，形成基于地区特色的健康食品产业链。通过农产品的深加工和地方品牌的建设，将有效提升地方就业机会，带动地方居民的收入增长，推动地方经济的振兴。第二，促进地方社会的融合与发展。随着绿色食品体系的实施和地方资源的充分利用，农村地区将成为创新和技术引领的新中心。地方经济不仅会受益于环保技术和有机农业的推动，还能通过智能化农业、精准养殖技术等新技术的推广，实现农业的多样化、规模化和效益化。这不仅能提升农业的生产能力，还将吸引年轻人回乡从事农业生产，增强地方社区的吸引力，减少农村人口流失。最终，地方社会的活力将得到提升，形成具有多元文化、互联互通的社区环境。第三，全球环境可持续性贡献，碳中和目标的推进。绿色食品体系战略在碳中和目标的实现过程中起着至关重要的作用。通过推动农林水产业减少温室气体排放、提高能源利用效

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

率以及大力发展可再生能源，战略目标是到 2050 年实现农林水产业的碳零排放。到 2030 年，目标是将政策支持重点放在那些从事可持续粮食、农业、林业和渔业的人身上。关于农林水产省的补贴项目，考虑到技术发展状况，目标是到 2040 年实现碳中和[7]。这一举措将大大减轻农业生产对环境的负担，并为全球气候变化的应对贡献力量。第四，保护生物多样性。随着化学农药和化肥使用量的减少，以及有机农业技术的发展，绿色食品体系战略将促进农业生产的绿色转型。通过这些环保措施的实施，不仅能保护和恢复农业生产中的生物多样性，还能够维护生态系统的健康，确保农田、渔场等生产环境的可持续性。与此同时，水产养殖业也将实现更加可持续的管理模式，尤其是在减轻自然资源负担方面，逐步构建环境友好的养殖体系，减少对渔业资源的过度开采。

3.3 公众健康与安全可持续性的维护

首先，健康饮食的普及。随着绿色食品体系战略的推进，公众对健康饮食的关注将更加深入，尤其是通过普及富含营养的日本式饮食文化，能够有效促进国民健康水平的提升。此战略提倡的饮食文化不仅强调本地农产品的使用，还注重食品的营养均衡，这对于应对现代社会中普遍存在的肥胖、慢性病等健康问题具有积极作用。日本公众的饮食结构将趋向更加多样化与均衡，食品安全和健康将成为社会普遍关注的重点。其次，食品安全的保障。通过智能化的生产技术与严格的质量监管体系，绿色食品体系战略将确保食品生产过程中的安全性，减少农药残留、重金属污染等健康隐患，保障消费者食品的安全。这一战略的实施，不仅能够提高食品的可追溯性和透明度，也为消费者提供了更为放心的食品选择，增强了公众对日本食品的信任与认同。

4 结语与启示

绿色食品体系战略不仅是应对日本农业、林业和渔业当前困境的必要举措，也是全球环境变化和可持续发展目标的积极响应。随着气候变化、资源匮乏和环境污染等问题的加剧，日本政府通过这一战略积极推动农业、渔业和林业的绿色低碳转型。通过推动技术创新、可持续生产模式的应用，战略不仅有效提高了日本食品体系的生产率和可持续性，同时减少了农业和食品生产对环境的负担，也提升了社会的整体幸福感，促进了生态环境的保护。

绿色食品体系战略不仅对日本国内具有深远的经济、社会和环境意义，还能为全球应对气候变化和实现可持续发展目标提供重要借鉴。全球气候变化问题的解决需要各国携手合作，绿色食品体系的实施为其他国家提供了可供参考的解决方案。日本通过推动低碳农业、绿色食品加工和智能化生产，探索出了一条经济、社会和环境效益相统一的可持续发展路径，这一经验对全球其他国家尤其是发展中国家应对气候变化、实现粮食安全和可持续发展目标具有重要意义。中国作为全球最大的发展中国家和农业生产国，在面临人口老龄化、资源环境约束加剧的背景下，可充分借鉴日本经验，结合自身“双碳”目标与乡村振兴战略，通过强化政策引导、技术创新与产业链协同，构建具有中国特色的绿色食品体系。例如，在东北粮食主产区推广智能精准农业技术，既能缓解劳动力短缺问题，又可降低化肥农药使用强度；在长江流域及南方丘陵地区试点生态循环农业模式，实现农业面源污染治理与资源高效利用的双重目标。

未来，随着绿色食品体系战略的全面落实，日本农林水产业将实现与环境和社会的良性循环。该战略不仅有助于提升全球粮食安全和农产品的质量，还能够有效推动环境保护及人类健康的可持续发展。通过加大绿色技术的创新和应用，绿色食品产业将逐步实现智能化、低碳化、多样化，推动全球食品行业进入更加可持续的新时代。对于中国而言，还需特别关注城乡融合发展中的消费升级需求，通过建立绿色食品认证标准体系、完善冷链物流网络、培育新型农业经营主体等举措，构建从田间到餐桌的全链条绿色供给体系。同时，积极参与国际农业科技合作与规则制定，在“一带一路”框架下推动绿色农业技术输出，为全球可持续发展贡献中国智慧。

基金项目：天津市教委社会科学重大项目“近代日本对华金融侵略的轨迹与体系研究”（2024JXZD18）；天津外国语大学 2024 年度研究生科研创新项目“粮食安全视域下日本农业发展动向研究”（2024YJSSS025）。

[参考文献]

[1]農林水産省みどりの食料システム戦略参考資料.[2025-3-8][Z].
[2]農林水産省みどりの食料システム戦略の実現に向けて.(令和 7 月 3 日)[2025-3-5][Z]
[3]齋藤,勝宏.多面的価値とリンクした食料安全保障の実現に向けて[J].農業経済研究,2020,92(3):198-209.
[4]農林水産省みどりの食料システム戦略参考資料.[2025-3-16][Z].
[5]農林水産省みどりの食料システム戦略～食料・農林水産業の生産力向上と持続性の両立をイノベーションで実現～.(令和 3 年 5 月)[2025-3-16][Z].
[6]農林水産省「みどりの食料システム戦略」KPI2023 年目標の設定について.(令和 4 年 6 月)[2025-3-18][Z].
[7]農林水産省みどりの食料システム戦略 ～食料・農林水産業の生産力向上と持続性の両立をイノベーションで実現～,令和 3 年 5 月[Z].
[8]末松広行.日本の食料安全保障[J].日本調理科学会誌,2023,56(3):153-156.

作者简介：张珍霓（2001—），女，硕士研究生，研究方向为日本经济；王耀振（1983—），男，博士，副教授，研究方向为近代中日外交史、日本经济。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

行政事业单位内部控制制度中财务管理存在的问题及对策探究

欧敏静　莫 芳
佛山市第三人民医院（佛山市精神卫生中心），广东 佛山 528000

[摘要]文中旨在探讨公共部门治理框架中的财务监管缺陷及其改进路径。随着我国经济范围稳步增长，政府部门和公共部门在公共资产治理与财政投入中担当关键作用。但是，当前行政事业单位仍面临内部控制失效、财务透明度不足及资金配置低效等系统性问题，这些问题通过预算软约束传导引发政企合作风险，最终导致财政公信力受损。因此，文章通过探讨政府部门财务运作现状，揭示遇到的关键问题，提出具体建议，不仅完善内控体系、增强财务透明度、提升财务人员专业能力等，更是旨在给行政机关和事业单位提高财务管理的效率提供借鉴，对提升行政事业单位治理效果、提高信心指数、推动和谐进步具备重要现实意义。

[关键词]内部控制；财政管理；公共部门治理；数字化转型；风险防控
DOI：10.33142/mem.v6i2.16176　　中图分类号：F12　　文献标识码：A

Exploration on the Problems and Countermeasures of Financial Management in the Internal Control System of Administrative Institutions

OU Minjing, MO Fang
The Third People's Hospital of Foshan (Foshan Mental Health Center), Foshan, Guangdong, 528000, China

Abstract: This article aims to explore the financial regulatory deficiencies and improvement paths in the framework of public sector governance. With the steady growth of Chinese economy, government departments and public sectors play a key role in public asset management and fiscal investment. However, current administrative institutions still face systemic problems such as ineffective internal controls, insufficient financial transparency, and inefficient fund allocation. These problems are transmitted through budget soft constraints, leading to risks of government enterprise cooperation and ultimately damaging fiscal credibility. Therefore, the article explores the current situation of financial operations in government departments, reveals the key problems encountered, and puts forward specific suggestions. It not only improves the internal control system, enhances financial transparency, and improves the professional ability of financial personnel, but also aims to provide reference for administrative agencies and public institutions to improve the efficiency of financial management. It has important practical significance for enhancing the governance effect of administrative institutions, improving confidence index, and promoting harmonious progress.

Keywords: internal control; financial management; public sector governance; digital transformation; risk prevention and control

引言

在当前社会发展进程中，政府部门肩负着公共财政托管重任，其理财能力直接关系到公共财政能否合理运用与精准配置。构建完善的内部治理机制，不仅能显著提升资金使用效率，增强财务管理的透明度与质量，还能有效降低财务风险隐患。然而，当下众多行政事业单位在财务管理方面暴露出诸多短板，诸如制度不完善、人员能力不足、内控薄弱及数字化滞后等问题。这些问题不仅严重阻碍了单位的正常运行，更可能导致国家资金的不合理使用，甚至为腐败问题滋生提供土壤。因此，系统剖析政府部门财务监管体系的制度缺陷，构建包含制度优化、技术赋能与人才建设的综合治理框架，对提升政府治理效能、增强公众信任、推动社会和谐发展具有极其重要的现实意义。

1 行政事业单位财务管理现状

1.1 内控体系结构性矛盾

在现有环境下，政府财政运作遭遇诸多挑战，显现监管体系诸多不足，众多政府部门及其分支行政事业单位在财务管理领域仍然遵循旧有的管理方式，财政部 2023 年度财政透明度报告揭示，省级部门预算执行动态可追溯率仅为 64%，市县层面预算执行可追溯率降至 39%（财政部，2023 年），暴露出传统监管模式与数字经济形态间的深层矛盾。缺少高效的内部控制系统，风险防控薄弱，尚有 46.7%基层单位未建立风险矩阵评估机制（财政部调研，2023 年），传统管理模式导致财务数据失真率高达 18.5%，财务报告信息披露完整度仅为 63%（国家审计署，2022 年），严重削弱监管效力，这种情势更是加重了资金流动潜在风险，并且导致对外发布的财务报表可信度下降，使得财务数据的真实性和公开性不够，无法满足所有相关方的监管要求（董婕，2024）。

1.2 财务执行效能低下

财务管理的关键性常被忽略，从事此领域的专业人士在专业技能和手法上存在欠缺，财务人员持证率仅 58%

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

（人社部，2023 年），使得在制订预算、资金流转以及做出财务选择等方面暴露出显著的不够完善之处。这种不足导致组织存在资金分配过程和运作方式出现效率不高的问题。预算执行环节资金监控缺失率达 34.5%，直接导致专项资金挪用案件年均增长 27%（最高检，2024 年），难以实现有效资源合理配置。许多行政事业单位尚未建立完善的审核制度，致使资金监管乏力。资金使用合法性存疑，潜在风险难以及时察觉与处理，频繁面临财政难题。同时，在财政信息化管理方面投入不足，仅 29%单位实现财务全流程信息化（财政部《数字财政发展报告》2024 年），数据孤岛现象严重，平均每个单位存在 3.2 个未对接业务系统，区块链审计技术应用率不足 5%（中国内部审计协会 2023 年调研），制约了工作效率，阻碍了财务管理效能提升，难以应用先进技术工具进行财务数据分析与决策辅助。

2 行政事业单位财务管理存在的问题

行政事业单位财务管理存在五大突出问题，严重制约财政资金使用效能。

2.1 预算管理粗放化特征显著

2022 年国家审计署报告显示，许多行政事业单位在资金运作时段出现“超预算支出”问题，79%被审计单位存在预算执行偏差率超 15%的现象，财政资金配置效率低下（资金闲置率达 12.3%），部分领域资金闲置超三年未盘活，对于闲置资金的监管同样存在缺陷，导致经济损害（许荣华，2024）。

2.2 财务制度体系存在结构性缺陷

财政部专项检查发现，34%的基层单位尚未建立专项资金管理办法，61%的单位固定资产台账登记不全，导致近三年累计核销账实不符资产逾 120 亿元。

2.3 专业人员能力与需求错位

人社部 2023 年行业报告指出，事业单位财务人员持证率仅为 58%，较企业低 26 个百分点。数字化核算系统操作合格率不足 45%，导致新政府会计制度实施后报表差错率上升至 17.8%。

2.4 内部控制机制形同虚设

中央巡视组通报显示，83%的违规支出案件源于审批流程失效，政府采购领域围标串标涉案金额年均增长 21%。财务数据失真率从 2019 年的 6.4%攀升至 2022 年的 9.7%。

2.5 数字化转型严重滞后

财政部数据显示，截至 2023 年 6 月，完全实现财务数字化的市县单位仅占 38%，财务系统与业务系统数据对接率不足 27%，导致跨部门协同项目资金支付延迟率高达 41%。

上述问题形成系统性风险：近三年全国行政事业性国有资产流失年均达 87 亿元，单位行政成本年均增速（4.3%）超出财政收入增速 1.8 个百分点。当前亟需通过内部控制制度重构、信息技术赋能和人才提质增效的三维改革，加强审计与监督职能，破解制约公共财政效能提升的体制性障碍。

3 行政事业单位内控制度中财务管理的对策

3.1 内部控制制度重构

完善管理体系是提升财务管理效率和规避风险的关键措施，完善财务管理体系需构建“制度-技术-行为”三维治理框架，从形成管理结构框架着手，明晰各个部门职能和权限划分，保障资金流程全程合规进行。利用制定合规合理的财务管理体制，形成健全的监管机制，在一定程度上有利于降低资金管理过程中的随意性和波动性。

3.1.1 制度维度方面

在制度维度，应依据《行政事业单位内部控制规范》建立分层授权机制，建议采用 COSO-ERM 框架重构风险评估矩阵，将风险指标量化值纳入岗位 KPI 体系，使用该方法实现现金流风险事前预警。某省级财政部门 2023 年试点显示，通过编制 178 项标准化业务流程，使预算调剂审批时效缩短 62%，超预算支付发生率下降至 3.1%。

3.1.2 流程再造需实施 PDCA 动态优化机制

针对预算执行环节，建立“红黄蓝”三级预警模型，当支出进度偏差率超过 10%自动触发校准程序，提升数据处理速度，减少人为失误可能性。某省直单位 2023 年流程再造后，采购审批周期从 15 天压缩至 3.8 天，合同履约率提升至 98.7%。同时构建数字审计中台，通过机器人流程自动化技术实现常规审计程序自动化，有效提高重点领域审计覆盖率。

3.1.3 量化管理是强化财务管控的核心举措

一方面构建智能财务平台，整合预算管理、资金支付等系统，实现数据采集与分析自动化。财政部 2023 年数字化监测显示，应用机器人流程自动化技术的单位核算效率提升 73%，差错率下降 58%。

3.1.4 基于 COSO 框架

员工内控意识培育构成内部控制体系有效运行的核心要件。人员内控意识培育需实施“理论-实训-考核”三维培训体系，建立“问题反馈-流程再造”双向机制，设置内控改进积分奖励，激发基层参与度，增强所有员工内部控制系统认识和重视程度，提升遵守规则的意愿。在此过程中，倡导工作者工作时间内主动地反映执行过程中遇到的问题，加入公共部门管理架构改良过程，增强工作效率及变通性，完善自身管理机制须要从制定规则、审核监管、信息更新及人员培育等全面开始，建立一个高效率、明确的内部控制架构，为政府部门财务管理监控供应稳固基础（高宝琴，2023）。

3.2 信息技术赋能

3.2.1 一方面构建智能财务监管平台

通过 API 接口打通预算管理一体化系统与国库支付系统，实现“数据采集-风险预警-处置反馈”闭环管理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

财政部 2024 年数字化监测报告显示，已建成省级财务共享平台的地区，核算差错率较传统模式降低 57%，异常支付识别响应时间压缩至 4 小时内。其次建议引入区块链技术构建分布式账本，试点单位数据显示，政府采购合同的智能合约应用使围标识别准确率提升至 91%。同时建议构建数字审计中台，通过智能合约自动拦截超预算支出，最终形成“风险识别-智能处置-持续优化”的管理闭环，为公共资金安全提供动态保障，审计署数据显示该方法使违规支付发生率从 9.7%降至 2.3%。

3.2.2 信息技术赋能，加强财务信息公开

①强化财产信息公开，是增强政府部门财务透明度、提升公众信任度、优化工作流程的关键。公开财务信息，既能保障民众对政府部门财务预算的知情权，又能促使部门增强责任意识与公开度。建立季度财政信息披露机制（含预算执行率、专项资金使用明细等），能让公众、相关方和监管单位全面了解财务状况及资金使用效率，显著提升财务管理行为的监管效能。

②清楚明了的金融信息披露，可有效减少贪污隐患，营造良好治理氛围。将资金去向置于公众审视之下，能降低不当行为发生的可能性。在财务报表中详细披露营收项目与资产变动，可约束各级管理层，使其在财务操作中严守规定、保持廉洁。会计数据公开化，有助于增强政府部门及所属单位的正面形象与公众信任度。研究表明，财务信息披露透明度每提升 10%，民众对政府部门的满意度可提高 15% 。民众对行政事业单位信赖与满意度紧密相关与财务信息披露透明度相关性，执行细则主动公开民众公告财务状况，行政事业单位就能体现它于财务管控领域的专业能力与责任心，提升公众对工作及信誉的信心。这种信心有助于此行政事业单位在政策执行、资源获取方面多个层面得到助力，也推动了资源合理分配。

③为实现高效的资金信息透明，政府部门公共行政事业单位需要构建完善配套的信息公开制度及流程。明确公开范围、方式和时限，借助官方平台、社交网络及财务管理系统等先进手段，实现更有效的信息共享与协作。数据化方式不仅能提高信息流通效率，还能提升公众参与度与反馈便捷性。推进资产透明化，能减少贪污现象，提升部门声誉与信任度，助力构建优良治理环境。用完善的清晰的操作流程，保障大众对财务管理的认知，进而促进行政事业单位财务操作流程不断优化和提升（李雨竹，2021）。

3.3 建立人才梯队培养机制，促进人才提质增效

（1）提高财务监管部门人员能力是改进政府部门财务管理活动关键措施，直接地影响资金运用决策合理性与效率。人员素质提升应建立“三阶培育”体系，构建高效率的财务管理体系（刘宏文，2021）。基础层实施全员财政素养提升工程，中级层开展智能财务工具专项培训，高级层培养具备数据治理能力的复合型人才。另外，提倡会计人员参与相应的专业资格评定如注册会计师资格、注册管理会计师资格等，设立激励措施，将持证率纳入单位绩效考核，有助于提升行政事业单位财务水平。

（2）金融从业人士还需要拥有优秀的职业操守与责任心，会计人员职业中遭遇严峻的道德抉择。所以，确立合适的职业道德观念与职业规范极其重要，行政事业单位应建立继续教育学分制，每年不少于 60 学时培训，改进职业技能标准培训体系，提高大数据分析、智能财务、职业道德等课程占比，重点提升财务人员的工作责任和服务观念，进而构建良好的工作环境。某直辖市 2023 年改革实践表明，经过 300 学时/人的系统培训后，财务人员数字化工具应用合格率从 43%跃升至 82%，制度执行偏差率下降 19 个百分点。

（3）构建业财融合能力矩阵（含预算沟通、项目协同等 6 项核心能力）同样极其关键。平时工作期间，财务人员需要同各个部门展开经常性的交流与合作，掌握各部门财务需求和工程进度，保障财务运作和公共部门总体战略协同性。

3.4 加强审计与监督职能

（1）强化层级审核管理是提高政府部门财政管理效率性和合规性的关键措施，内部审计应成为财务监管的“捍卫者”。完善审核机制，明确审核范畴、流程与手段，定期全面审查会计状况，可及时识别并纠正错误与违规行为。比如说，定期审查财务报告、预算执行及财务规定落实情况，它们能增强财务数据的精确度，还能为管理团队提供关键决策依据。同时，要确保行政事业单位操作程序与财务流程顺畅对接，保障业务执行符合规定与效率标准（肖彩霞，2021）。同时，要确保行政事业单位操作程序与财务流程顺畅对接，保障业务执行符合规定与效率标准。美国政府问责局（GAO）研究显示，实施严格层级审核的部门，财务违规率降低了 30%，资源分配效率提升 25%。

（2）建立清晰的内部管理体系至关重要，需搭建监管架构，明确各部门、岗位职责，严格监管财务操作流程。借助数字化工具，实时监控、分析财务信息，异常情况处理时间可大幅度缩短。另外，激励工作者揭发不当作为，构建顺畅的反馈路径，有助于提高自律效率，营造全民参与的集体监管的财务环境（牟彦彦，2021）。内部监控不仅要事后审查，更要发挥预防作用。在预算制定、项目审核、合同签订等关键流程，审计部门提前介入，提供专业意见与风险鉴定，助力决策层合理决策。定期审核财务管理规范与流程，提出改进建议，保持管理体系的适用性与前瞻性。通过完善审查制度、加强管理措施、在财务起步阶段引入审查的步骤，能够切实规避财务危机，提升资源的使用效率，保障公共部门财务管理的合规、标准化，对公共部门及行政事业单位长期稳定增长奠定坚实基石（赵

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

智勇，2020）。

4 结束语

总而言之，随着国家治理现代化进程加速，行政事业单位作为公共资源配置主体，其财务管理效能直接影响公共服务供给质量。行政事业单位内部控制制度中财务管理存在的问题以及面临的挑战，唯有通过构建“问题诊断-机制创新-效能评估”的闭环论证体系，落实“制度刚性约束+技术柔性治理”的融合创新，引入“风险矩阵+智能预警+动态校准”的管控机制，提高财务人员的数据治理能力，增加财务透明度，加大审计强度，方能显著提升财务管理的效果，推动财务管理从合规导向转向价值创造，最终实现公共资金配置效率提升保证行政事业单位的持续稳定运营和成长。

[参考文献]

[1]董婕.财务管理视角下加强行政事业单位财务内控制度建设的策略[J].商业2.0,2024(1):48-50.
[2]许荣华.行政事业单位内控制度中财务管理存在的问题及对策探究[J].财经界,2024(1):162-164.
[3]高宝琴.财务管理视域下构建行政事业单位内控制度的问题及对策[J].西部财会,2023(4):28-30.
[4]李雨竹.内控制度在行政事业单位财务管理中的应用[J].老字号品牌营销,2021(12):46-48.
[5]刘宏文.行政事业单位财务管理内控制度的创新探析[J].今日财富,2021(18):124-126.
[6]肖彩霞.内控制度在行政事业单位财务管理中的应用[J].中国乡镇行政事业单位会计,2021(8):166-167.
[7]牟彦彦.内控制度在行政事业单位财务管理中的运用情况分析[J].中国管理信息化,2021,24(10):4-5.
[8]赵智勇.财务管理视角下加强行政事业单位财务内控制度建设初探构建[J].纳税,2020,14(30):101-102.

作者简介：欧敏静（1985.12—），女，广东佛山人，汉族，本科学历，中级经济师，就职于佛山市第三人民医院（佛山市精神卫生中心），从事公立医院管理工作；莫芳（1981.4—），女，广东佛山人，汉族，本科学历，中级会计师，就职于佛山市第三人民医院（佛山市精神卫生中心），从事公立医院管理工作。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

事业单位会计信息化建设与财务管理效率提升研究

吴增丽
河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心（河北省矿山和地质灾害应急救援中心），河北 石家庄 050081

[摘要]随着信息技术的迅速发展，事业单位会计信息化建设成为提升财务管理效率的重要手段。通过引入现代信息系统，优化会计核算流程，增强数据处理能力，实现财务管理的自动化、精准化和智能化。信息化建设不仅提高了财务数据的透明度和实时性，还在预算编制、资金管理、财务分析等方面带来了显著的效益。加强信息化建设对提升事业单位财务管理水平、推动资源优化配置具有深远意义。

[关键词]事业单位；会计信息化；财务管理；效率提升；信息系统
DOI：10.33142/mem.v6i2.16175　　中图分类号：F81　　文献标识码：A

Research on the Construction of Accounting Informatization and the Improvement of Financial Management Efficiency in Public Institutions

WU Zengli
Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration (Hebei Mine and Geological Disaster Emergency Rescue Center), Shijiazhuang, Hebei, 050081, China

Abstract: With the rapid development of information technology, the construction of accounting informatization in public institutions has become an important means to improve financial management efficiency. By introducing modern information systems, optimizing accounting processes, enhancing data processing capabilities, and achieving automation, precision, and intelligence in financial management. Information technology construction not only improves the transparency and real-time performance of financial data, but also brings significant benefits in budget preparation, fund management, financial analysis, and other aspects. Strengthening information technology construction has profound significance for improving the financial management level of public institutions and promoting the optimization of resource allocation.

Keywords: public institutions; accounting informatization; financial management; efficiency improvement; information system

引言

在数字化时代，信息技术的飞速发展为事业单位的财务管理带来了全新机遇。会计信息化不仅能够提升财务管理的效率和准确性，还能为单位提供更精确的决策支持。通过信息化手段，实现财务数据的实时监控和精准分析，不仅优化了传统的财务工作模式，还有效提高了资金使用效率和管理水平。探索事业单位会计信息化建设的有效路径，已成为提升财务管理水平和实现资源优化配置的重要课题。

1 事业单位会计信息化建设的现状与发展趋势

随着信息技术的不断进步，事业单位会计信息化建设已成为提升财务管理效率的关键途径。信息化不仅能优化会计流程，还能推动财务管理模式的创新与变革。

1.1 现状分析

当前，事业单位的会计信息化建设仍处于发展阶段，虽然许多单位已开始逐步引入信息化系统，但整体普及程度和应用深度仍然不够。大多数事业单位依赖传统的手工记账与人工核算，信息化水平较低，数据处理不及时、不准确，影响了财务决策的效率与精准度。与此同时，部分单位虽已实施会计信息化系统，但由于技术支持不足、人员培训不到位，系统运行效率和效果并未达到预期。可以说，当前事业单位会计信息化的现状在某些方面仍显滞后，亟需进一步提升。

1.2 发展趋势

未来，随着大数据、云计算、人工智能等技术的持续发展，事业单位会计信息化建设将迎来更加智能化、自动化的变革。首先，数据整合能力将成为关键，事业单位将依托信息系统进行全面的数据采集、分析与处理，提高财务数据的实时性和准确性。其次，信息化系统将进一步与其他管理系统深度融合，形成跨部门、跨业务的综合管理平台，实现财务管理的全面数字化和智能化。最后，人工智能技术的引入将提升财务管理的预测与决策支持能力，推动事业单位在预算编制、资金管理等方面实现更高效、更精准地操作。

事业单位会计信息化建设正朝着智能化、集成化发展，未来将更加注重系统互联与数据智能分析。尽管面临挑战，但随着技术进步和管理模式创新，信息化将在提升财务管理效率和优化资源配置方面发挥重要作用。

2 会计信息化对财务管理效率提升的作用分析

会计信息化建设在提升财务管理效率方面发挥着至

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

关重要的作用。通过现代信息技术的应用，财务管理得以实现自动化、精准化与智能化，推动了管理水平的全面提升。

2.1 提高财务数据处理效率

会计信息化的首要作用是提升财务数据处理效率。传统的手工会计核算方式往往烦琐且容易出错，数据传输、汇总和分析的周期较长，效率低下。而信息化系统通过自动化的数据采集、录入、计算和分析，大大减少了人工操作的烦琐，节省了时间和人力成本。信息系统能实时记录和更新财务数据，不仅提高了数据处理的速度，还能确保数据的准确性和一致性，避免了人工核算带来的差错。这一变化直接提升了财务管理的响应速度，使得单位能够更及时地对外部环境和内部运营的变化做出反应。

2.2 增强财务决策的科学性与精准度

信息化建设不仅仅是提高财务工作效率，还显著增强了财务决策的科学性与精准度。通过信息系统的支持，财务管理人员可以通过实时监控系统获得详尽的财务数据报表，系统化地分析单位的收入、支出、资产负债等重要指标，为决策层提供可靠的数据支持。此外，信息化系统可以结合大数据分析，生成财务预测与趋势分析，帮助决策者准确判断资金流动情况、成本控制效果及资源配置问题。这种数据驱动的决策模式不仅提升了决策的准确性，还能有效规避传统手工决策中可能出现的偏差和风险，从而在复杂的经济环境中提供有力支持。

2.3 优化资源配置与预算管理

财务管理中的预算编制与资金管理是关键环节，而会计信息化建设能有效优化这些环节。信息系统可以自动汇总单位的预算信息，帮助财务人员制定更为科学、合理的预算方案。通过系统对预算执行情况的实时监控与分析，能够及时发现预算超支或资源浪费的问题，为预算调整和资金调度提供依据。同时，信息化系统能够精确掌握各项资金的使用进度和效益，确保资金配置更加合理与高效，最大限度地提高资源利用率。通过智能化的数据分析和预警机制，系统还能帮助管理层实现资金的有效监管，避免因资金流动不畅或浪费导致的财务风险。

会计信息化建设在提升财务管理效率方面具有深远影响。它不仅优化了财务数据处理流程，提升了财务决策的科学性和精准度，还有效改善了资源配置和预算管理。随着信息技术的不断发展，财务管理的智能化、自动化水平将进一步提高，推动事业单位财务管理模式的全面升级。

3 信息化系统在事业单位财务管理中的应用实践

信息化系统在事业单位财务管理中的应用实践，已成为提升财务效率和决策科学性的重要手段。通过信息化的深入应用，事业单位能够实现财务管理的智能化和精细化。

3.1 财务数据实时采集与处理

信息化系统在事业单位财务管理中的应用，最显著的特点是财务数据的实时采集与处理。通过集成化的财务管理软件，所有财务数据的生成、录入、传输和存储均由系统自动完成。这不仅减少了人工录入带来的错误，还提高了数据处理的效率和精度。例如，在预算编制和费用报销等环节，相关数据能够在系统中实时更新、自动匹配，财务人员可以随时查看、审查和修改，有效避免了传统手工操作中可能出现的延迟和疏漏。此外，信息化系统可以实时生成各类财务报表和数据分析，管理层能够第一时间掌握单位的财务状况，为及时决策提供有力支持。

3.2 预算编制与资金监控的智能化

信息化系统的应用使得预算编制与资金监控更加智能化。在传统模式下，预算编制和资金调度通常依赖人工计算和手工审核，不仅耗时耗力，还容易出现不准确或不合理的情况。而信息化系统通过自动化流程和智能算法，能够根据历史数据和财务模型，自动生成预算方案，极大地提高了预算编制的效率与准确性。同时，系统可以实时监控预算执行情况，及时反馈预算超支或资金滞留的风险，便于财务人员进行调整和优化。资金的使用情况可以随时查询，进一步提高了资金使用的透明度和监管效率。

3.3 财务分析与决策支持的优化

信息化系统的应用还有效优化了财务分析与决策支持。传统的财务分析依赖人工汇总与判断，分析周期长、结果滞后。而信息化系统能够自动收集各类财务数据，利用大数据分析技术对数据进行深度挖掘，提供实时、精准的财务分析报表。系统通过智能算法，对比预算与实际数据、分析成本与收益等关键指标，为决策者提供科学的参考依据。同时，财务人员可以通过系统的风险预警功能，提前发现财务管理中的潜在问题，从而避免损失的发生。系统的财务分析能力不仅提升了管理效率，也增强了单位应对市场变化的灵活性和应变能力。

信息化系统的应用为事业单位财务管理带来了显著的提升。通过实时采集与处理财务数据，智能化的预算编制和资金监控，以及高效的财务分析与决策支持，单位能够在激烈的市场环境中做出更加精准和高效的决策。信息化建设不仅提高了财务管理的效率，还推动了单位管理水平的全面提升。

4 事业单位会计信息化建设中的挑战与对策

4.1 技术水平与设备不足

许多事业单位在进行会计信息化建设时，技术水平和设备的不足是首要难题。部分单位由于资金限制，无法购买高效的财务信息系统或更新现有设备，导致信息化建设进展缓慢。此外，部分单位缺乏技术人员，现有的 IT 团队往往无法有效支持信息化系统的运行与维护。随着信息技术的日新月异，技术落后直接影响到系统的稳定性和数据处理的效率，从而制约了会计信息化的全面推进。

4.2 人员培训与接受度问题

另一个挑战是人员的技术接受度和培训问题。会计人员通常习惯于传统的手工核算和报表处理，对信息化系统的操作不熟悉，存在较大的抗拒心理。加之部分事业单位

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

缺乏有效的培训机制，很多财务人员未能充分掌握系统的功能与操作技巧，导致信息化系统的使用效率低，甚至出现数据输入错误或系统操作不当的情况。如何提升财务人员的信息化素养，成为信息化建设成功与否的关键因素之一。

4.3 系统集成与数据安全问题

信息化系统在应用过程中，还存在系统集成和数据安全的问题。各个财务管理模块、部门间的系统之间存在兼容性问题，数据难以实现跨部门的流通与共享，导致信息孤岛现象严重。与此同时，随着数据量的增加，数据安全问题也日益突出。会计数据作为单位财务管理的重要内容，若泄露或遭受恶意攻击，可能会造成严重后果。如何确保信息系统的安全性、稳定性，以及保证数据的保密性和完整性，是事业单位会计信息化建设必须解决的难题。

事业单位会计信息化建设虽然面临诸多挑战，但通过加强技术投入、提升人员培训、强化系统集成与数据安全管理，可以有效克服这些困难，推动信息化建设的顺利实施，进一步提升财务管理效率和决策支持能力。

5 信息化推动下事业单位财务管理模式的创新与变革

在信息化的推动下，事业单位财务管理模式正在发生深刻变革。通过智能化和数字化的手段，财务管理效率得到了显著提升，管理模式也趋于创新与优化。

5.1 智能化财务核算的转型

信息化推动下，传统的财务核算方式已经从手工记账、人工汇总逐渐转向自动化、智能化处理。借助先进的信息化系统，事业单位可以实现财务数据的自动采集、实时更新和智能计算。系统根据财务数据自动生成报表，并进行实时分析，使得财务核算过程更加精准和高效。同时，信息化系统通过大数据技术，将单位的各项财务数据进行深度挖掘，提供更加清晰、系统的财务状况，帮助管理者做出更为科学的决策。这种转型不仅减少了人工干预，提高了财务管理的准确性和时效性，还降低了由于人工错误带来的风险。

5.2 财务决策支持的精准化与科学化

信息化带来的另一项重大变革是财务决策支持的精准化与科学化。传统的财务决策依赖于静态的报表和定期的手动分析，常常存在信息滞后或分析不全面的问题。而通过信息化系统，财务人员可以随时获取最新的财务数据和动态变化，系统提供的实时分析功能使得财务决策不再是基于过时的数据，而是依托于系统即时反馈的信息，确保决策过程更加高效和精准。通过集成化的决策支持系统，单位能够清晰地看到各项财务指标的变化趋势，进而更好地进行资金调度、成本控制和资源优化配置。此外，信息系统还能够基于大数据预测未来的财务状况和潜在风险，帮助单位在市场波动或突发情况下做出及时调整，保障单位的财务安全。

5.3 资源配置与预算管理的优化

在信息化推动下，事业单位的资源配置和预算管理模式也发生了显著变化。通过信息系统的应用，预算编制变得更加精细化和科学化。系统通过自动化算法，结合历史数据和实时数据，生成合理的预算方案，并可实时监控预算的执行情况。这不仅提高了预算编制的效率，还确保了预算与实际支出的匹配度，从而避免了资金的浪费或不合理配置。同时，信息系统使得资源的调配和资金的流动更加透明和可控。财务人员可以实时查看各项资金的使用情况，确保资金按计划使用，并及时发现资金使用中的问题，从而在第一时间进行调整，确保单位资源的最优化利用。

信息化推动下，事业单位的财务管理模式经历了从传统手工核算到智能化管理的转变。通过智能化财务核算、精准化决策支持以及优化资源配置与预算管理，单位的财务管理不仅变得更加高效、透明，还实现了从管理模式到管理理念的全面创新与升级。这一变革不仅提高了财务管理的效率和决策的科学性，也为事业单位的可持续发展奠定了坚实的基础。

6 结语

事业单位会计信息化建设在提升财务管理效率、优化决策支持和资源配置等方面发挥了重要作用。虽然在技术、人员培训和系统安全等方面仍面临一定挑战，但随着信息化技术的不断发展和应用，财务管理模式正朝着智能化、精细化方向迈进。未来，事业单位应继续加强信息化建设，克服当前障碍，推动财务管理的全面升级，实现更加高效、透明和科学的财务管理体系，为单位的可持续发展提供有力支持。

[参考文献]

[1]魏锦茹.行政事业单位会计信息化建设研究[J].纳税,2021,15(18):75-76.
[2]王慧敏.基层事业单位会计信息化建设与管理研究[J].产业与科技论坛,2022,21(4):207-208.
[3]邓展文.完善我国事业单位会计信息化建设的发展思路[J].质量与市场,2023(3):31-33.
[4]高继媛.业财融合背景下行政事业单位会计信息化建设研究[J].老字号品牌营销,2023(13):31-33.
[5]刘雅洁,凌燕,孟庆姣,等.新时期行政事业单位会计信息化建设风险及防范研究[J].行政事业资产与财务,2023(13):81-83.

作者简介：吴增丽，学历：本科，毕业院校：成都理工大学，毕业专业：资源勘查，现任职单位的全称：河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心(河北省矿山和地质灾害应急救援中心)，任职单位所在省市：河北省石家庄市，职务：科员，职称：高级会计师，主要研究方向：财务管理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

境外联营体项目财务管理与风险探析

岳炜杰　宁 捷
中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 611100

[摘要]随着国内建筑行业的增速逐渐放缓，行业竞争变得愈发激烈。同时，在“一带一路”倡议的推动下，海外项目呈现持续增长的趋势。为了降低经营风险，部分建筑企业选择采取合作策略，与境外企业组建联营体共同承揽项目。然而，境外经营环境复杂多变，风险因素众多。本论文旨在剖析境外紧密联营体项目财务管理过程中面临的风险，为相关企业提供有价值的参考和启示。

[关键词]境外联营体项目；项目财务管理；风险探析
DOI：10.33142/mem.v6i2.16165　　中图分类号：F752.68　　文献标识码：A

Financial Management and Risk Analysis of Overseas Joint Venture Projects

YUE Weijie, NING Jie
PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611100, China

Abstract: As the growth rate of the domestic construction industry gradually slows down, competition in the industry has become increasingly fierce. At the same time, driven by the "the Belt and Road" initiative, overseas projects show a trend of continuous growth. In order to reduce operational risks, some construction companies choose to adopt a cooperative strategy and form joint ventures with overseas enterprises to undertake projects. However, the overseas business environment is complex and ever-changing, with numerous risk factors. This paper aims to analyze the risks faced in the financial management process of overseas close joint venture projects, and provide valuable reference and inspiration for related enterprises.

Keywords: overseas joint venture projects; project financial management; risk analysis

1 境外联营体项目

联营体(Joint—Venturing)指两个或两个以上的建筑承包商为承揽特定的工程项目而通过投入各自的优势资源(含资本、技术、管 理、劳动力等)共同组成的利益同享、风险共担的承包联营体[1]。国内建筑企业与境外企业通过签订联营协议共同参与经营项目，这种联营模式的主要优势如下：其一，通过联营合作，国内建筑企业在境外市场投标时，能够显著提高项目中标概率，增加参与国际竞争的机会。其二，联营模式有利于实现资源的有效共享，使各参与方能够充分发挥自身优势，实现优势互补，从而有助于提升项目的整体质量和效率。其三，联营模式使得联营方能够共同承担项目风险，通过分担风险来降低国内建筑企业承担的风险压力。其四，通过与境外企业的合作，国内建筑企业能够提升在国际市场上的知名度，增强品牌影响力，为未来的国际合作奠定基础。其五，通过联营模式，国内建筑企业可以向境外联营方学习先进的管理经验、经营策略和技术等。

国内建筑企业采用境外联营模式拓展海外市场时，也不可避免地要面对合作风险、汇率风险、保函风险等多重挑战。为了有效应对这些风险，建筑企业应首先全面评估境外经营可能带来的风险，进而针对风险制定应对措施，以保障企业的持续稳定发展，并顺利实现长期战略规划目标。

2 境外联营体项目在财务管理方面的主要风险

2.1 合作风险

（1）联营方实力不强

在联合营体项目中，联营方在资金、信誉等方面存在问题时，不仅无法为项目经营提供助力，反而可能对项目产生负面影响，甚至拖累整个项目的进展。例如联营双方通常需要根据在联营体所占份额向业主方开立预付款保函，以确保项目的资金流动和顺利进行。然而，当联营方因银行授信额度已达到上限等原因无法开立预付款保函时，业主方的预付款将无法及时拨付，从而导致联营体项目资金短缺。很可能直接影响项目的正常运作，可能导致项目进度延误、成本增加等一系列问题。

（2）联营合同约定不明

联营体合同是确保各方权益和合作顺利进行的基石，当联营合同中的约定不明时，如果双方投入的资源及联营方双方的争议解决机制等关键内容未得到明确界定，将为项目的正常经营履约埋下隐患。

2.2 垫资风险

（1）项目资金来源不稳定

业主方对联营体项目的结算款支付，主要依赖于自筹资金、银行贷款等多种资金来源。然而，这些资金来源的稳定性难以得到有效保障，可能导致项目资金的持续投入

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

面临挑战。若业主方无法按照合同条款及时支付结算款，将会对项目造成严重影响，包括但不限于工程停工、进度延误以及可能引发的经济损失。

（2）合同条款设置

联营体与分包商之间的结算方式往往基于分包合同的具体条款，由于主合同和分包合同在结算条款上可能存在差异，这很可能导致联营体对业主方的结算支付与对分包商的进度支付不一致，若联营体与业主方的结算支付进度滞后与分包商的进度，很可能造成项目资金短缺。

（3）预付款未达到效果

在工程项目的实施过程中，业主方支付的预付款扮演重要角色。该笔款项主要用于缓解因施工前准备阶段产生的大额资金需求，如采购材料、租赁施工机械等项目直接支出，从而确保项目的顺利推进。然而，如果预付款的扣回节点设置过早，或者扣回方式不够科学合理，很可能会给项目资金支付带来较大的压力。

（4）合同罚款及赔偿支出

业主方在合同中明确规定了关于合同罚款的条款。若联营体项目未能按照约定的时间节点完成进度，业主方将依据延期天数对联营体实施罚款措施。此外，若项目工期的延误对其他标段的施工产生了负面影响，导致其他单位因此遭受损失，联营体项目不仅可能面临来自业主方的罚款，还可能遭受其他单位的索赔，从而遭受经济损失。

2.3 汇率风险

在国际项目经营中，货币汇率的波动是一个不容忽视的重要风险因素。特别是在那些汇率波动较大的国家，这种汇率变动可能导致项目遭受显著的汇兑损益。当项目结算货币的汇率发生贬值时，货币贬值可能会显著侵蚀项目的预期利润，给项目的整体经济效益带来较大压力。

2.4 保函风险

（1）分包商未开立履约保函

联营体项目部在签订分包合同时，未要求分包商开立履约保函。由于分包商的原因，若导致联营体项目部对业主方的保函被兑付，联营体项目部将无法将这一风险有效地转嫁给分包商。这种情况下，联营体项目部将独自承担由此产生的风险，从而增加了其自身的财务风险和经营压力。

（2）履约保函兑付风险

若联营体项目部未能按照合同条款严格履行其义务，如未能按期完工等情形，业主方极有可能会要求银行根据履约保函进行兑付。这种违约行为不仅可能导致联营双方遭受声誉损失，还可能引发重大的经济损失，对联营双方的合作关系和业务发展产生不良影响。

2.5 税务风险

（1）对境外税法认识不足

国内外税收政策的差异主要体现在税率、税种、税收优惠等多个方面。这些差异使得建筑企业在财务管理过程中需要面对更高的税务管理风险。如果建筑企业不了解和掌握国内外的税收政策和法规，就可能无法有效地利用税收优惠政策来减轻税负，甚至可能因为违反税法而面临处罚。

（2）税法变化来带风险

境外税务变化是企业国际化经营中必须面对的重要挑战之一，这些变化给建筑企业的税务预测、筹划以及合同签署带来了极大的困难。如税率变化，一些国家可能会根据经济形势、政策调整等因素频繁地调整税率。建筑企业在签订跨国合同时，如果企业未能充分考虑所在国税率的潜在变化，可能会面临一系列财务风险和不确定性。例如，当所在国税务机关宣布未来几年税率上涨时，若合同中未对此进行相应调整，企业可能会面临额外的税务负担。这不仅会增加企业的成本，还可能影响合同的正常履行和企业的盈利能力。

（3）境外盈利，境内亏损

建筑企业在国内发生的项目管理费用，由于各种原因无法计入外账成本，导致外账显示盈利，而实际上在境内计算项目利润时，由于扣除了这些未计入境外的项目管理费用，项目呈现亏损状态，境外缴纳的税费，在境内难以抵扣，增加了税务成本。

2.6 亏损风险

（1）预算管理意识淡薄

联营体项目在项目启动时，未能建立起有效的项目整体预算制度。这导致项目在运营过程中缺乏明确的预算指导，日常开支缺乏预算约束。联营体项目编制了预算，如果未能根据项目的实际情况进行动态的调整与更新，这进一步加剧了预算与实际执行的脱节。

由于联营体项目对预算的不重视，项目各子项目在结算时常常超出投标预算，不仅增加了项目的成本负担，影响到联营体项目的整体经济利益，还可能对建筑企业产生负面影响。

（2）项目履约管理水平不高

联营体项目在资源整合分配方面需要更加精细化和高效化。然而，由于项目管理团队的管理水平不高，资源配置不当，无效的资源配置使得项目在人力、物力、财力等方面产生了不必要的浪费，从而推高了项目的总体成本。再者，项目工期因资源配置不当而延误，关键资源的短缺或错配可能导致项目关键环节受阻，进而影响整个项目的进度计划。分包商因资源不足导致的窝工现象频发，进而引发索赔问题。分包商在无法获得足够资源以完成其工作任务时，可能会提出窝工索赔，要求联营体项目承担其因窝工造成的损失。

2.7 缺乏复合型财务人员

国际化经营环境的复杂性和多变性对建筑企业的财务管理能力提出了更高的要求，复合型财务人员作为建筑企业财务管理的重要力量，其短缺问题日益凸显。在国际项

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

目管理和资金运作中，缺乏复合型财务人员的有效支持可能导致效率低下，影响项目的顺利进行和资金的合理运作。

3 境外联营体项目财务管理与风险防范措施

3.1 甄选合作方

建筑企业在挑选合作伙伴时，需对潜在的合作对象进行详尽的调查与评估。特别是在选择联营方时，应全面审视其资金实力、信誉状况等关键要素，以确保双方能够发挥各自优势，共同抵御风险，实现真正的协同效应。对于存在资金或信誉隐患的联营方，应审慎权衡是否建立合作关系。

在签署合同环节，建筑企业务必界定清晰双方的权益与义务，特别是关于资金、信誉等方面的具体条款。同时，应预先设定针对联营方可能发生的违约行为的责任追究条款，以确保合作双方能够严格按照合同约定，各自履行其职责，共同维护合作的稳定。

3.2 全过程加强资金管理

在合同签订前，建筑企业应充分进行尽职调查，特别是对于业主方的资金来源稳定性进行深入判断，业主方的资金状况直接关系到项目的顺利进行，如果发现业主方存在资金不稳定或在履约过程中需要建筑企业垫资的情况，建筑企业应提前制定好应急预案，确保项目能够不受影响地推进。在签订分包合同时，联营体项目在签订分包合同时，应确保对分包商的付款节点约定与主合同保持一致，避免因分包合同与主合同在付款节点上存在差异而引发垫资的可能性。

在履约过程中，联营体项目需要对业主方和分包商的合同结算付款节点进行梳理，从而测算出项目全过程的资金流。并且根据项目实际情况进行动态管理和更新。一旦发现有垫资的可能性，联营体项目部应立即启动预警机制，并将相关情况及时报告给管理层。管理层可以及时做出决策，采取相应措施来应对潜在的垫资风险，确保项目的正常推进。当联营体项目根据资金需要量有短期多余资金时，可以将这些资金采用滚动存款的方式进行管理，以确保资金保值增值。

3.3 重视项目履约过程管控

建筑企业强化成本管控，坚守开源节流的原则，严格把控分包合同的签约和执行过程，确保每一项采购都遵循成本效益原则，从而优化项目成本结构。如指定专人负责项目材料的租赁，通过对材料使用情况的实时监控和精细化管理，有效降低了非必要的成本支出。在人力资源成本控制方面，当项目处于赶工期间，会适当增加管理人员数量以满足项目需求，确保工程进展顺利；而在项目的中后期，随着工作量的减少，将进行人员精简，以进一步降低项目成本，提高整体效益。

为确保项目能够如约完成，联营体项目制定全面的工期保障措施，一旦出现工期延误的情况，联营体项目将积极应对，迅速增加各项资源配置，加快施工进度，并集中力量解决技术等难题，以最大限度地控制项目延期的风险。

为保障联营体的权益，应妥善留存与业主方、分包商的往来邮件、会议纪要以及工作记录。这些文件不仅是项目进展的重要记录，更是后期明确责任归属的关键依据。特别是在业主方未能提供联营体必要工作条件的情况下，这些证据将作为向业主方提出索赔的有力支撑。

3.4 防范汇率风险

在建筑企业与业主方签订合同时，为确保项目的经济稳定性和降低汇率风险，应选择通用性强、市场认可度高且保值率较稳定的币种作为结算货币。此举有助于规避因汇率波动可能带来的经济损失。对于联营体项目，向业主方收款和对分包商的支付应选用同一币种，以确保资金流的顺畅和汇率风险的统一管理。

建筑企业应建立汇率动态监控机制，密切关注国际汇率市场的变化。一旦发现汇率有大幅下跌的可能性，应启动境外资金回流计划，以锁定当前汇率收益，避免进一步损失。同时，项目部还需注意利润回流的时间点，合理安排资金运作，确保项目收益最大化。

在企业成功承包境外工程中标后，通过实际情况的分析整合，估计可能有汇率风险，可采取向保险公司投保外汇汇率风险的保险措施，当发生汇率损失时可以从保险公司获得一定的补偿，使企业相对减少由于汇率变动造成的经济损失[2]。

3.5 防范保函风险

为确保联营体项目的顺利进行和目标的实现，联营体项目配置具备丰富经验的项目领导团队，以高度的责任感和严谨的工作态度，认真履行项目，确保项目能够按期完成并达到预期目标。同时，配备专业的商务人员团队，通过深入研究合同条款，确保合同内容的准确理解和执行，从而有效避免违约情况的发生。

为有效管理项目风险，联营体项目将实施风险传导机制，要求分包商提供保函，确保其对上保函风险责任范围的覆盖，从而规避潜在风险，保障项目的稳健进行。

3.6 加强税务政策研究

在国际化经营中，企业应积极运用税收协定，以有效避免重复交税。项目所在国与我国签订了税收饶让协议，更应充分利用相关税收政策，享受由此带来的税收红利。企业应该科学合理地利用税务筹划，积极采取各种有效的措施，通过优化税务方案，进行科学有效的税收筹划，最大程度地降低企业税务负担，保证企业可以在激烈的市场竞争中占有一席之地，为企业争取最大的利益[3]。

为了确保在国际化经营中的稳健发展，企业还需要加强税务政策研究，密切关注国内外税务政策的变化，以便及时调整税务策略。此外，完善合同税务条款也至关重要，企业应在签订合同时充分考虑税务因素，确保合同条款符合税务规定，避免潜在的税务风险。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

同时，企业还应加强税务风险管理，建立健全的税务风险预警和应对机制，及时发现和解决税务问题，确保企业税务合规。通过这些措施，企业将能够更好地应对境外税务变化带来的挑战，实现国际化经营的稳健发展。

3.7 提升管理团队综合素质

建筑企业为推动国际化经营，建立国际业务人才储备库，为企业提供了的人才后盾。为了确保人才库中的成员能够适应不断变化的国际业务环境，持续学习和发展显得尤为重要。因此，建议企业定期组织专业技能培训和探讨会，以便员工能够不断提升自己的专业素养和应对能力。

同时，为了激发企业员工参与国际业务的积极性和创造力，建议建筑企业建立一套完善的奖励与激励机制。包括但不限于提高从事国际业务人员的薪酬待遇、晋升岗级等，以此表彰员工在国际业务中的卓越贡献，并鼓励更多员工为企业的国际化发展贡献力量。通过这样的机制，企业不仅能够吸引和留住优秀的国际业务人才，还能够进一步提升企业的国际竞争力。

4 结束语

在当前国内建筑行业增速放缓的大环境下，建筑企业“走出去”已成为必由之路。国际化经营为建筑企业带来了前所未有的新机遇，但同时也伴随着诸多挑战。本文旨在对境外联营体项目财务管理方面的风险进行剖析，提出相应的应对措施，以帮助建筑企业提升财务管理与风险管理能力，进而实现企业高质量发展。

[参考文献]

[1]龚宏伟,王雪青.建筑工程关系合同初步研究[J].重庆建筑大学学报,2006,28(3):123-126.
[2]黄会.境外工程项目成本前期控制探讨[Z]. //2014 中国安装行业高层论坛论文集.2014:155-158.
[3]王恐军.基于税务筹划的企业财务管理研究[J].财讯,2017(11):94.

作者简介：岳炜杰（1991.10—），男，西华大学； 会计学，中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，财务主管， 中级会计师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

做好普惠金融大文章，构建业务增长的第二曲线
——中小银行小微业务发展实践探究

李 帅
东莞银行股份有限公司，广东 东莞 523000

[摘要]2023 年中央金融工作会议提出，要着力做好金融“五篇大文章”，做好普惠金融成为中小银行的一道“必答题”。文中从发展普惠金融的意义出发，分析中小银行做好普惠金融的必要性与可行性；结合小微企业融资特征及中小银行的自身特点，指出中小银行发展普惠金融存在的困难；选取 2 家优秀的普惠金融实践银行，探寻中小银行做好普惠金融的可行路径，并给出发展普惠金融的普遍建议，为中小银行做好业务转型、构建增长的第二曲线提供了有益的借鉴。
[关键词]中小银行；普惠金融；小微业务；转型发展
DOI：10.33142/mem.v6i2.16160　　中图分类号：F224　　文献标识码：A

Do a Good Job in Inclusive Finance and Build the Second Curve of Business Growth
——Exploration on the Development Practice of Small and Micro Businesses in Small and Medium-sized Banks

LI Shuai
Bank of Dongguan Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

Abstract: The 2023 Central Financial Work Conference proposed to focus on doing a good job in the "five major articles" of finance, and making inclusive finance a "must answer question" for small and medium-sized banks. Starting from the significance of developing inclusive finance, this article analyzes the necessity and feasibility of small and medium-sized banks doing a good job in inclusive finance; Based on the financing characteristics of small and micro enterprises and the unique features of small and medium-sized banks, point out the difficulties that small and medium-sized banks face in developing inclusive finance; Selecting two excellent inclusive finance practice banks, exploring feasible paths for small and medium-sized banks to do a good job in inclusive finance, and providing universal suggestions for the development of inclusive finance, this provides useful reference for small and medium-sized banks to do a good job in business transformation and build a second growth curve.
Keywords: small and medium-sized banks; inclusive finance; small and micro businesses; transformation and development

1 中小银行发展普惠金融的重要意义

1.1 市场主体有需求

根据国家市场监督管理总局统计，2023 年全国登记在册的经营主体达到 1.84 亿户。小微企业占据市场主体数量的 90%以上，贡献了全国 80%的就业，70%左右的专利发明权，60%以上的 GDP 以及 50%以上的税收，数量众多、活力足、潜力大，是推动创新、促进就业、改善民生的重要力量，其健康发展能够起到增强经济韧性、促进经济活性、确保经济生产体系完整性和保障社会就业的作用。从企业生命周期来讲，小微企业大多处于初创期和成长期，亟需投入资金进行生产经营、产品培育、扩大市场，具有强烈的融资需求。虽然小微企业单户资金需求量小，但海量的市场主体下，整体信贷需求仍非常可观。

1.2 国家政策有要求

我国自 2015 年提出普惠金融发展规划以来，陆续出台了多项措施推动和促进普惠金融业务发展。2015 年，国务院发布《推进普惠金融发展规划的通知（2016—2020 年）》，首次从国家层面确立普惠金融的实施战略。2019 年，中国人民银行调整普惠金融定向降准考核标准，引导金融机构更好地满足小微企业的贷款需求。2020 年，中国人民银行等多部门发布《关于加大小微企业信用贷款支持力度的通知》，支持并引导银行业金融机构增加对小微企业的信贷支持。2023 年，国务院发布《关于推进普惠金融高质量发展的实施意见》，支持金融机构深化运用科技手段，提升小微企业、个体工商户等金融服务可得性和质量。特别是 2023 年中央金融工作会议提出，做好“科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融”五篇大文章，做好普惠金融成为银行机构的必答题。

1.3 银行发展有诉求

普惠金融的市场需求，是银行创新的动力、盈利的来源；普惠金融的政策要求，是银行承担社会责任，服务实体经济，发挥金融功能性的必然要求。同时，做好普惠金

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

融也是新形势下银行应对利差收窄等风险挑战，实现自身高质量可持续发展的必然选择。虽然近年来，在国家大力倡导、政策积极鞭策下，各大银行普遍下沉金融服务，大力发展普惠金融业务，但传统的银行经营模式下，仍难以很好地满足小微企业“短小频急”融资需求。相较于对大中型企业金融服务的白热化竞争，小微企业金融服务需求仍是银行业务发展的“蓝海”。特别对于中小银行，本身体量小，难以匹配大型企业资金需求，难以抵御大额资金损失的风险，天然地需要亲近小微企业、服务小微企业，促进分散信用风险，提升经营效益。

2 中小银行发展普惠金融的困难和问题

2.1 信息不对称，风险识别难。

当前，我国普惠金融的主要服务对象为广大小微企业，但因小微企业大多处于初创期和成长期，大多面临组织架构不健全、财务管理不规范、信用数据少等问题。而传统银行信贷模式，对企业的评判，往往依赖于资产负债表、现金流量表和利润表等财务报表，以及企业征信报告、经营过程中产生的上下游订单等材料。小微企业在上述数据不完整、质量低的情况下，银行往往难以全面判断其经营状况和风险隐患。特别是相较于大型银行，中小银行企业结算相对较少，导致对及时获取企业销售回款、租金收入、工资发放等结算数据存在一定难度，对企业风险提前识别能力有限；同时，中小银行对公共数据资源的利用及与外部数据衔接上也存在不足，数据资产完整度不高。上述银行与企业之间的信息不对称现象，导致银行“不敢贷”，或者判断失误导致贷后出现坏账损失概率较大。另一方面，小微企业本身经营基础薄弱，容易出现经营风险，且风险缓释能力有限，对银行资产质量产生较大不利影响。

2.2 单户金额小，拓客成本高

小微企业经营规模小，在产业链中往往处于弱势地位，支付工具也应用有限，其信贷需求呈现出“短、小、频、急”的特点。为满足小微企业用款需求，银行需要配置大量人力用于业务拓展和风险控制，相较于大中型企业，小微业务单户金额小、人均产能低，导致拓客成本较高。近年来，为降低实体经济融资成本，国家大力推行减费让利政策，且 LPR 不断下行，2024 年 10 月，1 年期 LPR 已降至 3.1%、5 年期 LPR 已降至 3.6%，创历史新低，银行利差持续收窄。大型银行可以通过海量客户实现以量补价，而中小银行盈利能力则面临更大挑战，更要考虑拓客成本与收益之间的平衡，以实现商业模式的可持续。

2.3 自身禀赋弱，资本补充难

资本是商业银行稳健经营的基石，为银行的信贷投放和持续发展提供资金支持，是银行吸收资产损失、应对各类风险的基本保障。银行资本一方面来源于经营利润的积累的内源性补充，另一方面则是股东增资扩股、IPO 上市等外源性资本补充。近年来，受疫情、房地产市场持续低迷、经济复苏不及预期等因素影响，很多中小银行股东经营遭遇困难，自身现金流紧张，对银行资本补充的意愿和能力较弱；且随着利率市场化深入推进和不良资产对利润的侵蚀，银行经营利润累计有限，内源性资本补充难以满足服务实体经济和抵补风险的需要，进一步限制了中小银行对小微企业的信贷投放能力。

3 中小银行发展普惠金融的优秀实践经验

3.1 常熟农商银行

常熟农商银行是国内首批农信社改制成立并上市的农商银行，是上市农商行的“优秀代表”。其在小微市场上持续深耕，强化产品服务创新，经十余年的深耕，打造出“常熟银行微贷模式”，形成了“大客户不大，小客户够多够小”的小微业务信贷格局，并通过“兴福系”村镇银行成功实现异地复制推广。总结常熟农商银行小微业务取得成功的原因，能够为中小银行普惠小微业务的发展提供有益借鉴。

一是战略定位清晰化，常熟银行自成立以来始终坚守服务“三农两小”的市场定位，锚定小微市场，不断加大对小微业务的资源投入。战略发展规划明确提出，使命是“普惠金融，责任银行”，经营理念“专注小微，灵活高效”，而且专门成立小微金融总部，提供充足的资源保障，真正促进战略落地。二是客户定位差异化，坚持服务小微客户，向下、向偏、向信用差异化客群定位成为其核心竞争力。常熟银行深耕个人经营贷的个体工商户与小微企业主，虽然国有行在不断渗透小微市场，依旧能在细分领域占有一席之地。在县市接壤、城乡结合的金融供给相对不充分地区设立普惠金融试验区，将金融服务下沉到村、到户、到个人，也取得不错成效。三是技术流程标准化，率先引入德国 IPC 微贷技术和信贷工厂模式，并进行本土化改造，探索形成“望闻问切”四步工作法，并从六个维度构建和完善了小微金融工作机制，逐步在小微业务领域形成了先发优势。

3.2 浙江泰隆商业银行

泰隆银行成立于 1993 年，是一家专注小微、践行普惠的城商行。自诞生之日起，泰隆银行坚持从实际出发，紧紧围绕小微企业的基本特征和金融服务需求，坚持做小微客户的成长伙伴，加大金融科技建设应用，让客户实现金融服务价值，经过 30 年的实践，逐步探索形成了具有泰隆特色的普惠金融服务模式。并且，通过同业合作方式，不断将泰隆小微金融模式复制推向更广泛区域，实现合作银行、小微企业的多方共赢。

一是坚守战略定位，坚持小微、践行普惠，放下速度和规模情节；将目标客户分为六大模块，根据客户的不同结构和特征，精准匹配金融服务；保证资源投入，通过泰隆学院，批量化打造优秀的客户经理队伍。二是施行针对性、差异化、特色化的管理机制，围绕财务效益、业务结构、过程管理“三个 100 分”，确定与小微金融相匹配的

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

考核方式，严禁垒大户，激活生产力。三是实施“社区化”经营模式，社区化是泰隆银行小微信贷的核心经营模式，在一定服务半径范围内，划分综合社区和子社区，进行网格化管理，提供“定点、定人、定时”服务，解决信息不对称，进行集中集约化经营。四是创新小微信贷技术，以“三品三表”和数字化技术，提升拓客效率和风控精准度，以“三品”（人品、产品、物品）、“三表”（水表、电表、海关报表）为主，通过交叉验证，破解信息不对称；并持续开展数据化、模型化、系统化建设，提升客户经理拓展业务的效率和质量。

4 中小银行发展普惠金融的建议

4.1 坚定战略定位，增强发展普惠金融的决心和信心。

与传统的对公、零售业务不同，银行开展小微业务，需要较长时间的深耕细作，才能渡过小微业务数年的盈亏平衡期，最终实现规模效应。这要求银行在发展小微业务方面，要有明确和坚定的战略目标。首先，坚持长期主义，在资金、人力、渠道、系统等方面进行合理的资源投入。其次，明确区域和客群定位，深入调研所在区域经济与产业发展状况，真正了解客户需求，并尽量细分、下沉，避开与大型银行的正面竞争。然后，增强利率定价能力，获取合理利润并增厚风险缓释水平，确保商业可持续。

4.2 深化金融改革，构建新型普惠金融管理模式

在内部管理上，要建立与小微业务匹配的体制机制，包括专营团队、培训培养、绩效考核、薪酬激励、尽职免责等方面制度，真正激发队伍生产力，提高人均产能，以弥补小微业务较高的服务成本。如设立总行级普惠金融事业部，统筹协调全行资源，构建总行专营部门-区域特色支行-社区服务网点三级架构体系；同步构建差异化授权体系和尽职免责体系，将小额信贷授信审批权下放至专营机构，缩短决策链条，更好地满足小微企业“短小频急”的用款需求。内部机制的改革往往面临较大阻力，可在传统公司、零售业务之外，推进小规模试点和渐进式改革，减少转型阻力和试错成本。

4.3 搭建服务平台，提供综合化、增值型金融服务

一方面，在授信业务上，必须以客户为中心，推出与小微企业基本特征、融资需求相匹配的产品体系，特别在担保方式上应摒弃抵押为主的“砖头”思想，更加注重企业主本身的信用评价；精简内、外部授信材料和形式作业，提高作业效率、降低作业成本，并且能够更加专注对小微企业实质风险的把控。另一方面，小微企业大多科技力量薄弱、管理粗放，中小银行应树立“利他”思维，利用自身在科技、人才方面的优势，为小微企业提供存、贷、汇以外的增值服务，如财务税收顾问、销售渠道链接、供应链服务，或开发针对特定产业客群的管理软件与系统，供小微企业免费使用，以此进行批量获客及低成本资金的沉淀，达到多赢的目的。

4.4 强化科技赋能，促进普惠金融与数字金融融合发展

中央金融工作会议提出要着力做好金融“五篇大文章”，其中数字金融具有基础性作用，是做好其他金融大文章的基础。做好普惠小微业务，无论采用何种模式，银行都必须跟上数字化转型的步伐，借助数字化的方法拓展业务领域，提升创新和转型的效率，赋能金融高质量发展。一方面，通过搭建“线上+线下”一体化的作业平台、智能化自助化的服务渠道，减少小微业务对人力资源的消耗，降低服务成本。另一方面，通过大数据和云计算技术的应用，加强业务模型、风控模型的开发，提高营销的精准度和成功率，并对风险进行校验和及时预警，降低小微业务的风险成本。

综上所述，中小银行发展普惠金融不仅是响应国家政策、服务实体经济的重要举措，也是其自身实现高质量可持续发展的必然选择。尽管面临信息不对称、拓客成本高、资本补充难等挑战，但通过坚定战略定位、深化金融改革、强化科技赋能等措施，中小银行可以在普惠金融领域找到新的增长点。常熟农商银行和浙江泰隆商业银行的成功实践表明，只要坚持差异化定位、创新服务模式、加强科技应用，中小银行完全有能力在普惠金融领域取得显著成效。未来，中小银行应继续探索适合自身特点的普惠金融发展路径，为构建业务增长的第二曲线奠定坚实基础。

[参考文献]

[1]周毅，边宇腾.商业银行普惠金融支持小微企业发展：机理、困境与对策[J].新金融，2024(9)：36-40.
[2]刘传文.新时代“台州模式”的泰隆实践[J].《银行家》，2024(3)：59-63.
[3]蒋剑平，姜浩，朱旭.中国普惠金融高质量发展实践[J].《银行家》，2024(8)：118-122.

作者简介：姓名：李帅（1986.4—），男，汉族，河南鹿邑人，东莞银行董事会办公室高级经理，学士学位，人力资源管理专业。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新会计准则下国有企业会计政策选择与财务管理影响

程春燕
内蒙古路桥集团有限责任公司，内蒙古 呼和浩特 010051

[摘要]新会计准则的实施对国有企业的会计政策选择与财务管理产生了多方面的影响，以会计政策选择角度而言，新准则为国企提供了更多的选择空间，并对金融工具的分类以及计量作出了新规定，国有企业需要按照市场环境以及自身风险承受能力选择合适的会计处理方式。对于财务管理而言，新会计准则的实施可使国有企业提升财务管理水平，并正确反映企业的财务情况以及经营成果。此外，新准则强调了信息披露的重要性，对企业市场形象具有积极影响。
[关键词]新会计准则；国有企业；会计政策；财务管理
DOI：10.33142/mem.v6i2.16154　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

The Influence of Accounting Policy Selection and Financial Management of State-owned Enterprises under the New Accounting Standards

CHENG Chunyan
Inner Mongolia Road & Bridge Group Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010051, China

Abstract: The implementation of the new accounting standards has had various impacts on the accounting policy choices and financial management of state-owned enterprises. From the perspective of accounting policy choices, the new standards provide more choices for state-owned enterprises and make new regulations on the classification and measurement of financial instruments. state-owned enterprises need to choose appropriate accounting treatment methods based on market environment and their own risk tolerance. For financial management, the implementation of new accounting standards can enhance the financial management level of state-owned enterprises and accurately reflect their financial situation and operating results. In addition, the new guidelines emphasize the importance of information disclosure, which has a positive impact on the market image of enterprises.
Keywords: new accounting standards; state-owned enterprise; accounting policy; financial management

伴随我国经济体制的不断深入，国有企业作为国民经济的重要支柱，其财务管理水平高低和国家经济的稳定发展存在直接关系。新会计准则的颁布以及实施，为国有企业的会计核算以及财务管理带来了新的机遇，基于此背景下，深入探讨新会计准则下国有企业会计政策选择与财务管理影响具有现实意义[1]。新会计准则的实施在会计确认、计量以及报告等方面会作出相关调整，对于国企来说合理选择会计政策可保证财务信息正确反映企业财务情况以及经营成果。而从财务管理角度而言，新会计准则的实施有助于重新审视国有企业的财务管理策略，按照自身的经营特点以及发展战略合理选择会计政策，实现企业价值最大化目标。

1 新会计准则概述

1.1 新会计准则的主要变化

对于金融工具而言新准则对金融资产分类进行调整，旧准则下金融资产主要分为四类，新准则按照业务模式以及合同现金流量特征将其分为摊余成本计量的金融资产、以公允价值计量且变动计入其他综合收益的金融资产和以公允价值计量且其变动计入当期损益的金融资产三类，此种分类更加合理，能够正确反映金融资产的经济实质，且新准则选择了预期信用损失模型进行计提减值，将以往在已经发生损失时才确认的做法转变，提前反映金融资产的信用风险[2]。对于收入确认方面而言，新准则通过控制权转移替代风险报酬转移作为收入确定点的标准，建立了统一的收入确认模型，规定企业在履行合同中的履约义务，此变化使得收入确认更加统一，减少企业利用收入确认进行利润操纵的空间。此外，租赁准则也有明显变化，新准则要求承租人对短期租赁以及低价值资产租赁外的租赁确认使用权资产和租赁负债，从而增加了承租人的资产以及负债规模，虽然无总体变化，但是在分类判断等方面更加细致。

1.2 新会计准则对国有企业的总体要求

新会计准则的实施对国有企业提出了全面且具体的要求你，企业需要如实反映交易以及事项的经济实质，保证会计信息的可靠性、相关性以及可理解性，在资产减值计提上企业需要按照市场环境以及资产实际情况，判断资产时会否发生减值，以免虚增资产以及利润，为投资者以及其他利益相关者提供有效的财务信息。同时，新会计准则对报表的格式以及内容进行优化规范，国有企业需要依据新的要求清晰披露各项财务信息，其中包含会计政策、会计估计变更以及关联方交易等，以此提升财务报表的透明度，加强市场对国有企业的信任[3]。在财务管理中，新

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

会计准则促使固有企业加强风险管理以及内部控制，在金融工具确认以及计量中，企业需要正确评估金融资产以及金融负债风险，合理进行分类计量。新准则对收入确认的规定更加重视交易的实质以及控制权转移，需要国有企业优化销售以及收款流程，加大合同管理力度，保证收入的正确。

2 新会计准则下国有企业会计政策选择影响

2.1 会计政策选择对利润波动影响

会计政策选择通过固定资产折旧政策的调整，会影响利润的波动。新会计准则赋予国有企业一定的自主选择空间，以此选择固定资产的折旧方法和折旧年限。如果企业选择加速折旧方法，在固定资产使用初期会计提较多的折旧费用，从而增加当期成本，减少了相应的利润。在后期折旧费用有所减少，利润则会上升。相反如果选择直线折旧法各期折旧费用较为均衡，利润波动较小，国有企业按照自身经营情况以及发展战略选择不同的折旧政策，导致利润在各期呈现不同的波动情况。新会计准则允许国有企业在先进先出法、加权平均法等存货计价方法中进行选择，在物价持续上涨情况下，选择先进先出法使当期销售成本较低，利润因此较高，选择加权平均法销售成本较为平稳，利润波动也会相对缓和。如果物价持续下跌情况则相反。为此存货计价方法的不同选择会使企业利润随着物价变动产生不同程度的波动。资产减值准备的计提以及转回政策同样对利润波动产生作用，新会计准则对资产减值准备的计提以及转回具有严格规定，但是国有企业在判断是否减值以及减值程度上依旧存在自主性。当企业预计资产发生减值计提资产减值准备会减少当期的利润，资产减值因素因此会消除，转回资产减值准备的过程中，会增加相应的陆利润。

2.2 会计政策选择对企业财务情况影响

不同的会计政策对于资产的确认以及计量方式存在差异，在固定资产折旧政策方面，国有企业可以选择直线法或者加速折旧法，直线折旧法各期折旧费用较为均衡，资产账面价值减少较为平稳，使得企业在固定资产使用前期的利润相对较高，由于折旧费用相对较低。如果选择加速折旧法，在固定资产使用前期会计提较多的折旧费用，资产账面价值下降较快，以此减少前期利润。此种差异会直接影响企业资产负债表中固定资产的净值[4]。对于国有企业来说，固定资产一般占据较大的比重，折旧政策选择会影响企业资产价值以及盈利情况。在存货计价政策上企业可以选择先进先出法，但物价持续上涨选择此方法会降低存货成本，可获得较高的利润。此外，会计政策选择会对企业的负债确认以及计量生产作用，对于预计负债确认不同的判断标准以及估计方法会呈现不同的结果，当国有企业对或有事项严谨时会倾向于确认预计负债，从而增加了企业的负债总额，将企业的净资产以及利润降低；如果对或有事项判断较为宽松，会减少预计负债的确认，使企业的负债看起来较低。对于借款费用资本化政策而言，新会计准则规定借款费用资本化的条件及范围，国有企业对符合资本化条件的借款费用进行资本化处理，会增加相关资产的成本，将当期财务费用减少，进而提升当期利润。

2.3 会计政策选择对企业风险管理影响

正确的风险评估是企业制定有效风险管理策略的基础，会计政策的选择会影响财务报表数据的质量以及可靠性，从而对风险评估的正确性产生影响。例如金融资产的分类以及计量，新会计准则对金融资产进行重新分类，规定了不同的计量方法，企业如果对金融资产的分类不正确，或者选择不恰当的计量方法，会导致金融资产账面价值与实际价值偏差，影响对金融风险的评估，会低估金融市场波动对企业财务状况的影响，使得企业对金融风险的评估产生偏差。此外，企业需要按照风险评估结果制定相应的管理策略，会计政策的选择会影响企业的财务情况和经营成果，进而影响企业采取的应对措施。在债务重组会计处理方法中，可能会在短期内改善企业的财务指标，但是从长期而言会掩盖企业债务负担过重问题，使得企业不能及时采取有效的债务重组应对风险。与此同时，对于所得税会计政策选择，不同的处理方法会影响企业所得税费用以及净利润，企业如选择不合理政策会增加税务风险，影响企业的现金流以及财务稳定性。

3 新会计准则下国有企业会计对财务管理影响

3.1 影响企业管理目标

以往国有企业更加重视利润指标，但是新会计准则强调资产负债观，要求企业更加关注资产以及负债计量，使得企业管理层不仅关注短期的利润增长，还需要从长远角度考虑企业的价值创造。在资产计量方面，新准则引入了公允价值计量属性，要求企业在部分情况下以公允价值对资产进行计量，使得企业更加关注资产的真实价值以及市场表现，由于资产价值的波动会直接影响企业的财务情况和经营成果，企业管理层需要注重资产的运营以及管理，提升资产的使用效率和收益[5]。而新准则对金融工具、或有事项等方面的会计处理予以规范，企业所面临的风险更加透明化。在金融工具分类以及计算方面，新准则需要企业按照业务模式以及合同现金流量分类金融资产，并选择不同的计量方法，因此需要企业对金融资产的风险进行细致评估，以此降低金融风险对企业财务情况的影响。新准则对或有事项的确认以及披露也提出了更高的要求，企业需要谨慎评估或有事项的可能性以及影响程度，并及时进行披露，企业管理层可以清晰了解企业面临的风险，制定有效的风险管理策略，保证企业的稳定发展。同时，新竹镇对财务报表的列报以及披露进行了相应的改进，需要企业提供更加详细的财务信息，有助于投资者、债权人等利益相关者做出合理决策。其中，新准则要求企业披露关联

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

方教育、重大会计政策等信息，使得企业经营活动更加透明，企业因此重视自身的社会责任，积极履行环境保护以及员工权益等义务。

3.2 影响企业公允价值计量属性

在旧的会计准则体系中部分资产以及负债计量可能基于历史成本，在市场环境发生较大变化时，无法真实反映企业资产以及负债实际价值。公允价值计量属性强调以市场价格为基础，可以及时正确反映资产以及负债目前价值，例如房地产市场价格波动较大时，国有企业持有的投资性房地产选择公允价值计量，可以直观的呈现市场价值变化，有助于企业管理层了解企业的财务情况。同时，公允计量的变动会直接计入当期损益，增加了企业利润的波动性，当市场行情好转时资产的公允价值上升，反之会降低资产公允价值，减少企业的当期利润。此种立顿的波动会对国有企业的业绩考核产生影响，对于以利润为主要考核指标的国有企业，公允价值变动会使管理层在经营决策时更加谨慎，并影响投资者对于企业的信心，会因为企业利润大幅度波动质疑稳定性。因为公允价值的确定依赖于市场价值的估值技术，市场的不确定性以及价值方法的主观性增加了企业的风险，在金融市场动荡时期，金融资产公允价值会产生波动，因此需要建立风险管理体系，加强市场风险，并配以专业的管理人员，采用先进的工具评估可能产生的风险。在此基础上，会计人员需要具备扎实的专业知识，了解市场动态以及估值技术，正确确定资产以及负债的公允价值，并进行相关会计处理，以此适应新会计准则下的工作要求。表 1 为成本计量和公允价值计量的关系。

表 1　成本计量和公允价值计量的关系

计量模式	自用投资	投资自用
成本计量	依据成本转换	依据成本转换
公允价值计量	FV＜BV，差额计入当期损益/FV＞BV，差额计入资本公积	差额计入当期损益（公允价值变动损益）

3.3 影响企业经营

新准则要求正确详细的进行财务信息披露，对于国有企业来说管理层可以按照精准的财务信息，全面分析企业的经营状况。在资产减值准备计提方面，新准则具有更加严格的规定，企业可以正确评估资产的实际价值，以免高估资产带来风险。管理层可以按照这些正确的资产信息，合理安排生产计划，以免盲目扩张。另外，对于外部投资者以及债权人而言，透明的财务信息有助于做出合理的投资，如果国有企业财务信息披露符合新准则要求，会增加投资者的信心，吸引更多的资金投入。此外，新准则在收入确认、成本核算等方面均有新的规定，可直接关系到企业应纳税所得额的计算，对于收入确认新准则组中交易的实质，导致确认的时间以及金额发生变化。国有企业需要按照这些变化重新审视以及调整原有的税收方案，合理税收筹划可以降低企业的税负，增加企业的净利润，如企业不能及时适应新准则要求，会导致税收筹划不当，增加成本，减少了企业的利润空间。与此同时，国有企业在进行业绩评价时，不仅要关注利润等短期指标，还需要综合考虑资产质量以及现金流等长期指标，企业依旧应用旧的业绩评价体系，会导致对管理层以及员工的激励机制失败，影响员工的工作积极性以及企业整体经营效率。

4 结语

新会计准则的实施对于会计政策选择而言，予以企业更多的自主空间，并要求国有企业和自身经营特点以及行业发展趋势，科学作出会计政策选择，保证财务信息正确反映企业的实际运营情况。对于财务管理而言，新会计准则将国有企业的管理模式以及理念转变，强化风险管理、资金管理以及成本控制，以此提升国有企业的财务管理水平以及决策科学性，加强了在复杂市场环境中的竞争力。除此之外，国有企业需要加强内部培训，提升会计人员的专业素养，加大信息化建设投入力度，以此对财务管理流程优化。

[参考文献]

[1]甘曙.国有企业财务会计向管理会计转型的深度剖析与策略探寻[J].中国电子商情,2025,31(6):52-54.
[2]李沛儒.国有企业会计集中核算工作中的问题及优化对策[J].中国市场,2025(9):141-144.
[3]赵凤刚.高质量发展背景下加强国有企业财会监督的思考[J].中国集体经济,2025(8):157-160.
[4]曾丽观.加强国有企业会计监督机制提升经营管理水平[J].现代企业,2025(3):187-189.
[5]张冠蛟.新会计准则下国有企业会计政策选择与财务管理影响[J].中国电子商情,2024(4):40-42.

作者简介：程春燕（1986.12—），女，毕业院校：呼伦贝尔学院，所学专业：会计学专业，当前就职单位：内蒙古路桥集团有限责任公司，职务：会计核算员，职称级别：中级会计师职称。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

探析国有企业财务管理中的融资问题

米林果
中电建生态环境集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]国有企业是我国发展经济的重要部分，也是我国发展可持续建设的强大支柱。国有企业财务管理需得到积极落实，保证资金运行在合理状态下，实现资源的优化配置，确保企业的总体效益得以维持，这样在国有企业自身发展的同时也能在行业中获得较大影响力，从而为现代社会经济建设提供重要条件。
[关键词]国有企业；财务管理；融资问题；对策
DOI：10.33142/mem.v6i2.16153　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Exploration on Financing Issues in Financial Management of State-owned Enterprises

MI Linguo
Power China Eco-Environmental Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: State-owned enterprises are an important part of Chinese economic development and a powerful pillar for sustainable construction. The financial management of state-owned enterprises needs to be actively implemented to ensure that funds operate in a reasonable state, optimize resource allocation, and maintain the overall efficiency of the enterprise. This way, while state-owned enterprises can develop themselves, they can also gain significant influence in the industry, providing important conditions for the construction of modern social economy.
Keywords: state-owned enterprises; financial management; financing issues; countermeasure

国有企业在长期发展中都可能面临融资困难问题，该情况需要为企业投入大量资金。为了解决国有企业的融资问题，需财务管理有效开展，确保企业发展的同时能得到充足资金支持。实际上，融资问题多产生于国有企业运营期间，且该问题是无法预测的，所以，国有企业财务管理期间，要加大力度实施融资管理，确保国有企业总体运行得到保障。

1 案例分析

将某能源集团作为案例分析，作为地方型国有综合能源企业，该企业总资产为 1200 亿元，其中占比较高为火电装机。从 2021 年我国提出“双碳”理念后，该企业在火电资产方面面临减值风险，加上企业内的风电/光伏建设还需要投资 200 亿元以上，导致该企业面临财务融资、新型产业融资双重压力。从该企业 2021 年的融资数据分析，（1）企业面临债务结构失衡问题，在国资委警戒线为 65%情况下，企业存在息负债率 72.30%；（2）企业需要的融资成本高，银行贷款利率达到 5.8%，与央企新能源的利率 3.9%明显增加；（3）期限错配严重，该企业短期债务达到 58%，与标准期限值 30%以内不符，其中的光伏项目要达到 8 年以上才能发展为回收期。（4）绿色融资缺位明显，该企业该方面占比均为 6.5%。针对这种情况，该企业开始对融资方案进行创新，如：实现火电资产证券化，释放抵押物价；实现债转股+混改组合，通过社保基金发展风电项目；实现供应链金融创新，达到中小微企业 217 年，且占比达到 89%。经融资方案改进，其成效对比（表 1）。

表 1　实际成效对比

指标	2021 年	2023 年	变化率
加权融资成本	5.82%	4.15%	↓28.7%
绿色融资占比	6.5%	34.2%	↑426%
短期债务/有息负债	58%	39%	↓32.8%
利息保障倍数	2.1 倍	3.8 倍	↑80.9%
新能源投资完成率	61%	93%	↑52.5%

从本次融资方案分析，该企业在转型融资方面实现三方面应对，如：定价方面，基于 ABS 完成火电资产价值重估；期限方面，使短期的流动性压力转换为长期的资本结构优化模式；认知方面，针对抵押物融资现象逐渐优化为未来收益权融资模式。

2 国有企业财务管理中的融资内容

2.1 融资成本

国有企业融资的渠道多样，工作人员对融资成本要引起重视。融资成本包括国有企业获取资金消耗的时间、人力、财力，实际上包括两个方面：第一，资金募集成本：是国有企业进行融资中实际支付的资金评估成本、保险以及担保的费用。第二，资金的应用成本：是国有企业制度的实际利息费用。在国有企业融资中，均需要降低融资成本，按照成本完成准确核算，保证抵押担保的融资措施得到充分应用，以促使制定的融资方案更科学，能与我国国有企业的发展需求吻合。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2.2 融资结构

广义上融资结构为资本结构，是国有企业内的全部资本组成，也为国有企业内长期和短期负债、所有者实际收益等，这些均在会计账目有体现；国有企业内部的来源资金包括企业的自我筹资、内部的债务资金。如图 1 所述，为典型 BOT 项目融资结构，该方式下，能使国有企降低财政方面压力，也能使原有的项目得到帮助，从而满足企业在项目发展方面的需求，且 BOT 项目融资结构也能吸引一些外资、民间资本共同处理。

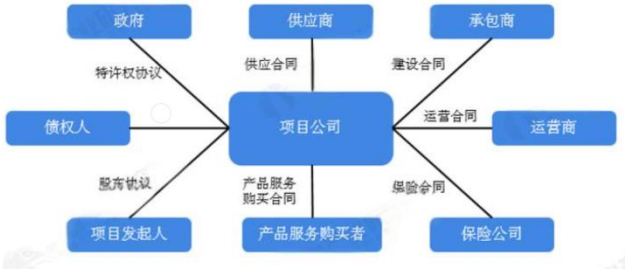

图 1　典型 BOT 项目融资结构

3 国有企业财务管理中的融资面临的问题

3.1 独立决策能力低

国有企业融资前会制定融资计划，该计划均由企业内财务部门通过预算确定。但是，计划实际执行期间，财务部门的决策并未具备独立决策能力，因为外部因素影响，决策计划还不具备一定科学性、合理性。如：企业分析融资规模期间，要按照实际需求准确定位，保证融资风险减少，以促使资金得到最大化应用，保证企业总体效益。但是，企业领导基于业绩角度分析，在使融资规模逐渐扩大基础上将经营规模拓展，该现象导致财务部门人员提出的融资决策与实际偏离[1]。

3.2 资金管理力度不够

国有企业经融资后，缺乏对资金的科学管理和制约，融资资金得不到充分应用。国有企业的发展规模较大，在融资资金管理方面面对一定难度，加上企业在融资前缺乏有效的执行计划，导致资金应用总体不规范。因此，企业内部在发展过程中无法应对超额问题，导致资金浪费明显。国有企业一些领导为了面子工程，将资金投资方向转变，影响资金的应用效率，这些行为均不利于国有企业经济效益发展，甚至影响企业的生产经营。

3.3 资金监督制度不健全

为了使国有企业的融资更顺利，企业管理部门人员积极落实自身职责，创建完善的监督管理制度，并应用科学方法提升财务管理工作效率和质量。基于国有企业自身特点，管理人员在内部具备的决策权较大，但决策权的提出因为外部因素影响也比较大。所以，设立完善的管理制度，增加责任落实制度，确保总体监管更科学。实际上，我国的国有企业在资金监管中得不到落实，国有企业在融资方面也未获得政府和银行等部门的支持，这种情况不仅影响融资难度，国有企业的独立监管意识也未形成[2]。

3.4 融资风险得不到预警

国有企业融资期间要确保总体顺利完成，防止面临风险问题，需要增加风险管理制度。但实际上针对风险缺乏评估，导致企业内面临较高债务，无法确保经营有效。如：国有企业进行融资中，对业绩更为重视，希望获得更多资本，实际上导致企业内债务资本较大，随之增加利息支出。若在该现状下出现经济效益降低情况，则导致国有企业面临“入不敷出”现象，从而开始出现财务危机。这些情况均是因为国有企业内缺乏风险评估制度造成的，未完成风险问题详细分析，使企业损伤严重，甚至面临困难的融资问题。

3.5 融资人才队伍水平不高

国有企业面临大环境影响，制定的发展策略、财务融资管理制度等均携带明显的个人主义思想，使企业内财务管理工作执行期间面临资金严重缺失现象，且财务部门、资金管理机构职责作用未积极发挥，甚至财务部门和资金管理部门出现同一人员的现象，也就是企业的管理人员和会计为同一人，这种双重身份使国有企业内的财务管理、融资管理不具有专业性。国有企业还存在会计工作、资金管理工作划分不明确的现象，很大程度上影响融资管理人员积极性。如果国有企业内的财务融资管理作用未得到发挥，领导人员对融资管理重视度不够、人员未得到培训等，将使国有企业财务融资管理工作专业性得不到保证[3]。

4 国有企业财务管理中的融资对策

4.1 财务部门具备较强的独立决策能力

国有企业面临融资问题期间，财务管理工作需得到稳定开展，且财务人员在管理中起到决定作用，需要充分发挥自身的独立决策能力，保证提出的决策权不会因为外部因素受到影响，综合具体情况制定出完善的融资实施计划。国有企业融资工作开展过程中，财务人员首先对当前阶段的融资市场波动情况详细调查，再按照有关多部门提出有关于融资方面的政策，对融资的基本形式、融资规模予以明确，以防止造成融资失败等情况，很大程度上也能降低融资风险，以免国有企业财务管理融资压力较大，对国有企业的融资效益起到一定保护作用[4]。

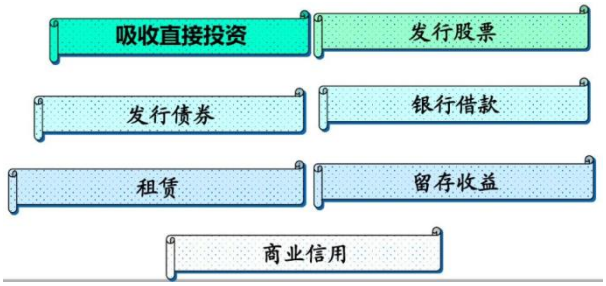

图 2　常见的融资方式

4.2 融资资金管理需加大力度

为了确保国有企业成功融资后充分应用资金，还需要

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

加大力度完成融资资金的管理工作，正确评估融资风险、融资预算等信息，使国有企业在融资风险方面获得较高的控制能力。如：国有企业的有关人员对融资方案制定期间，由于选择的融资方式多样，所以要全面分析和明确各个融资方式，按照自身条件科学选择。国有企业还需制定完善的融资监管制度，加大力度对内部的融资情况进行管理[5]。实际上，国有企业内的财务问题、融资问题均是长期积累产生的，为了做到实时监督和管理，国有企业不仅要确保各个财务融资信息准确，政府在区域内也要按照相关经验设立资金监督单位，对当前国有企业财务管理中的融资问题详细分析与解决，保证国有企业内部管理制度逐渐优化，加深对财务管理内各项融资机制的完善。新时代建设要求下，国有企业的财务融资管理在监督方面要引起关注，需要给予更大力度。国有企业发展过程中需要以企业的特征、内部发展状态等基础为要点，对传统管理方案予以创新、科学优化；还要按照自身实际发展条件改善传统的财务融资管理制度，保证资金管理制度得到系统创新，使整个管理体系实现系统创建。基于有效的财务融资管理制度应用，国有企业也要积极渗透内部文化，为国有企业工作人员宣传先进、新型的财务融资管理思想，以促使国有企业的财务融资管理制度都能发挥意义，且各项制度也能得到充分落实[6]。

为了使国有企业内面临的资金风险逐渐降低，资金管理需加大力度。如：国有企业要制定健全的资金管理制度，打造完善的资金管理体系，并在内部设立独立的资金管理部门，管理人员通过设立的会计系统完成资金监督，明确各项财务信息使用是否准确。不仅如此，企业还需要对国有企业的资金风险详细评估，基于提出的科学措施避免会计管理风险增加，防止财务信息发生伪造现象，企业内的税务问题也得到有效解决，在一定程度上企业面临的资金链断裂、投资风险等问题均能解决，也代表国有企业提出的决策具备一定科学性、合理性[7]。

4.3 融资监督管理体系要完善

为了使国有企业提出的融资方案符合科学特征，以免因为自身利益等影响因素制约融资决策，需在整体上制约工作人员。国有企业也要针对融资工作构建监督管理制度，保证国有企业内部能在严格机制下完成，如：公开融资信息。不止如此，国有企业也要关注到两个方面：其一为国有企业领导人的权利和责任，这样在融资活动中也能确保各个人员的管理权、决策权正确行使；其二为内部监事会积极发挥自身责任，使监督管理效率提升[8]。

4.4 融资风险管理制度需健全

国有企业内部运行中最为主要且非常关键的因素为资金，对资金风险详细评估非常重要。准确评估资金风险，在未来应对面临的难点更充分，对国有企业的总体安全运行有效。国有企业针对资金方面也要加大力度防控，如：对资金完成集中化管理，对企业的效益维持有效。但是，国有企业的资金管理风险也十分明显，具体表现为：（1）国有企业内资金主要形式为“资金池”，这种形式需要应用科学方法予以调整，合理维护企业内的资金链。但若控股企业内存在借款情况且归还不及时，将面临资金链断裂等现象[9]。（2）国有企业下属分支对自身利益过度重视，对内部实施的集中化资金管理未关注，且制定的发展战略与企业实际明确不符，这种情况导致下属分支管理未受国有企业控制。（3）若国有企业内存在“拖欠本息”情况，企业缺乏强制对策，导致企业之间发生明显冲突，资金得不到有效应用。为此，国有企业需要对内部的资金预算制度予以完善，将其作为基础增加融资预警制度，最大程度控制风险发生。

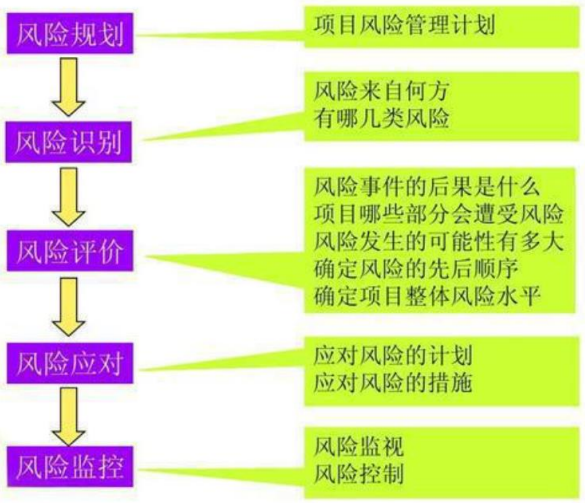

图 3　融资风险管理流程图

4.5 融资人才队伍需重点培训

国有企业为了壮大专业的融资人才队伍，一方面需加大力度培养财务管理人员，保证能财务管理人员具备较强的专业水平、综合素质。如：国有企业的领导人要求财务管理人员主动学习，增加培训，使人员形成正确的工作态度，增强责任意识。平时对国有企业内财务人员定期考核，如：按照“轮岗制度”提升人员工作积极性。另一方面保证融资工作人员专业度增强。目前，资本向着多样化方向进步，融资模式中的传统银行信贷方式占比小。国有企业为了获得较高融资效率，使融资成本降低，需主动吸引融资方面人才，优化人才招聘计划，对人才加大力度培养，保证融资人才队伍逐渐壮大[10]。

5 结语

国有企业财务管理过程中，需将市场经济环境、市场竞争需求作为条件，优化目前的财务管理制度、增强财务人员的管理意识，并保证内部融资得到有效完成，确保在财务管理人员高水平、高专业支持下增强国有企业的发展竞争力。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

[参考文献]
[1]薛依沙.基于工匠精神视域下高职院校艺术类创新人才培养模式探究[J].畅谈,2022(16):112-114.
[2]吴永坚.工匠精神视野下高职艺术类专业人才培养模式创新研究[J].浙江工艺美术,2022(10):160-162.
[3]张永健.政府融资平台国有企业转型中的财务管理问题探析[J].财讯,2022(26):27-29.
[4]赵文娟.政府融资平台国有企业转型中的财务管理问题探析[J].财会学习,2022(3):45-47.
[5]邬雄霞.国有企业融资过程中财务管理的问题及解决方法探究[J].财会学习,2024(2):19-21.
[6]李静仪.国有企业融资过程中财务管理的问题及对策[J].中国市场,2020(24):52-57.
[7]李中刚.地方融资平台国有企业转型中财务管理问题探析[J].中外企业家,2021(5):96.
[8]罗艳.地方国企融资过程中存在的财务管理问题及其对策探讨[J].企业改革与管理,2024(23):133-135.
[9]张娜.国有企业融资过程中财务管理的问题及对策研究[J].大市场,2024(19):91-93.
[10]张建康.国有企业融资过程中财务管理的问题及对策思考[J].城市情报,2022(17):239-241.
作者简介：米林果（1991.11—），男，民族：汉，广东深圳人，学历：大学本科，职称：会计师，现就职单位：中电建生态环境集团有限公司，研究方向：国有企业财务管理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

论金融消费者权益的保护——对信息权益的保护

郭弋铭
北京工商大学大学法学院，北京 102445

[摘要]随着金融行业与电子信息、互联网技术的不断融合发展，越来越多的学者将目光投入到金融权益保护这个课题中。在众多金融权益与金融资源中，信息资源有着举足轻重的地位。在当今时代，信息化和互联网化正在快速发展，除了资金、物质等实体资源，信息资源也已然成为了在经济竞争中的关键制胜因素。金融行业的相关企业可以通过对金融消费者的信息来分析从而做到精准服务，以便在激励的竞争中先拔头筹。但是，在机遇存在的同时，更高的风险也随之而来，尤其是体现在互联网时代下与金融消费者有关的电子信息领域中。目前为止，国内对于金融消费者信息权益的保护还有待于提高，我国应借鉴外国的先进经验，去粗取精、取长补短，完善包括金融消费有关的一系列法律体系，加强对于金融领域消费者的保护。
[关键词]金融消费者；金融产品；金融消费者信息权；对策
DOI：10.33142/mem.v6i2.16148　　中图分类号：F83　　文献标识码：A

Discussion on the Protection of Financial Consumer Rights and Interests — Protection of Information Rights and Interests

GUO Yiming
Law School of Beijing Technology and Business University, Beijing, 102445, China

Abstract: With the continuous integration and development of the financial industry, electronic information and Internet technology, more and more scholars have devoted their attention to the topic of financial rights protection. Among numerous financial rights and resources, information resources play a crucial role. In today's era, informatization and Internet are developing rapidly. In addition to physical resources such as capital and material resources, information resources have also become the key winning factor in economic competition. Related companies in the financial industry can analyze information about financial consumers to provide accurate services, in order to take the lead in competitive incentives. However, while opportunities exist, higher risks also follow, especially in the electronic information field related to financial consumers in the Internet era. So far, the protection of financial consumers' information rights and interests in China still needs to be improved. China should learn from advanced foreign experiences, refine and complement each other's strengths and weaknesses, improve a series of legal systems related to financial consumption, and strengthen the protection of consumers in the financial sector.
Keywords: financial consumers; financial products; financial consumer information rights; countermeasures

随着社会的进步与互联网时代的快速发展，信息数据这一兴起的传递方式正在快速进步，从而推动了现代化信息社会的形成。目前，信息资料不单单仅仅是字面意义上的资料，而且其价值在于创造财富。在当今信息社会，谁拥有了信息优势谁就握有经济竞争胜利的主动权，但与此同时，信息安全带来的损害也在与日俱增。因此，金融消费者的保护研究近年来已成为学者热议的对象，尤其自金融危机爆发以来，我国对于保护金融消费者信息权益越来越重视。但是现实并非想象的中的那么顺利，原因在于：一是我国金融体系的保护制度并不是特别完善；二是我国金融消费有关的概念未达成一致，三是的原有的法律依据总的来说有些分散，对金融消费者的救济存在一定不足。

1 金融消费者概念的界定

自 20 世纪以来，消费者权益受损的救济是监管的重要目的之一，不论是从学术层面还是政策层面，都越来越被人们所重视。尤其是在金融危机爆发后，各国政府都充分意识到，传统的监管手段存在一定的缺陷，所以对金融体系的调整刻不容缓，各国相继对于其自身的监管做出了调整，即出台了一系列完整的法律。然而，“金融消费者”在国内，近几年才被大量关注，一些理论研究处于起步阶段，很多重点概念还未达成一致，对金融消费者的界定，我认为应当通过以下两个方面来阐述：

1.1 金融消费者和普通商品消费者的不同

首先，“消费者”一词在我国在专业上并不明确，学界主要是从《消费者权益保护法》（以下称《消法》）第 2 条的规定总结出它的概念，即消费者是指基于生活需要而购买、使用经营者提供的商品或服务的人。由此表明，构成《消法》中的消费者必须同时满足三个要素并且缺一不可：一是进行生活消费的人，二是消费者是自然人，三是接受的服务由经营者提供。而对于金融消费者来说，消费者消费的产品与普通消费者消费的产品具有不同的特性，即：不确定性。这种不确定性包含未来的风险及未来的收

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

益。所以，从金融消费的不确定性而言，把金融消费者作为个体单独保护，是社会的迫切需要。

1.2 对金融消费者加强保护的重要性

由于金融消费作为一个独特的存在，根据其这个特点我们可以得出金融消费有其特殊性，以此来阐述对金融消费者救济加强的重要性。

1.2.1 金融交易中存在利益对立

金融服务的提供者与金融消费者之间存在的利益冲突可以这样表述：第一，在金融交易形成的阶段，金融商品的提供者是合同的提供方，他可以用格式条款拟出对自己有利的条款。金融商品成功推销出去后，金融服务提供者即开始享受收益，金融服务提供者很少去关心金融消费者的利益；第二，在金融交易实施阶段，金融机构可能会为维护其自身利益，擅自变更合同而逃避法律责任，故我国需对其进行调整。

1.2.2 金融交易的较高风险

金融服务的使用价值在于，它能够满足消费者的消费信用等于资金有关的需求。与此同时，消费者也会面临更高的风险，因为金融商品拥有较高的负债率。市场上充斥着大量的较高风险的商业活动。例如：日本金融业的泡沫经济最终影响到整个日本经济。经常与习惯性地购入高风险的产品，给金融消费者带来负面影响的几率就会增加，美国华尔街金融危机的爆发，给股民们带来难以弥补的损失也证明了这个观点。

综上，由于上述其特点的存在，对金融消费者进行特别保护是迫切且必须的。

3 金融消费者信息权

3.1 金融消费者信息权的权利属性

3.1.1 金融消费者信息权的人格权属性

随着人类的认知水平的不断深化。如今，金融业与互联网不断结合，创造了一批以网络技术为基础的金融衍生品。个人金融信息在上传与运用的过程中，在这个过程中信息安全很不稳定，从而加剧了个人金融信息与人格权保护的矛盾。

首先，个人金融信息具有人格性，有些观点认为人格权是人格利益为中心内容，但是伴随着时代的不断进步，人格利益也逐渐融合了一些与经济有关的效益，在很大程度上影响着个体的商事人格，因而金融消费者不仅可以利用掌握的信息满足其人格效益，也可以通过处分金融信息实现经济效益。

其次，金融消费者信息权益受损具有难以估量的特点，通常对于损失也较为难以弥补，即使金融服务者提供一些补救措施后，由于丧失了其时效性，所以其损失很难恢复如初。

综上所述，金融消费者的个人金融信息含有人格要素，充分体现人格利益，以人为本，同时与经济效益也有着一定联系。所以金融消费者的信息权也伴随人格权属性。

3.1.2 金融消费者信息权的财产权属性

金融消费者信息权具有财产权属性，因为金融信息权益具有财产性，与经济利益密不可分，并可以在法律体系中找到其规定及保护方法。

首先，金融信息的实用性。在当今社会，信息已经成为不可或缺的一大重要资源，可以说仅次于物质与能量。谁能掌握并运用好信息谁就能掌握市场经济的主动权，不仅可以节省交易成本，也可以带来可观的经济效益。个人金融信息的实用性一方面表现为个人金融信息可以用来识别个人的经济水平，从而使其更有效的获得经济利益；另一方面，社会的不断发展，个人金融信息的实用性也在不断地“进化”，信息掌控者可以通过分析个体的信息数据得出不同消费者的消费规律，从而精准针对客户服务。

其次，金融信息的排他性。个人金融信息的排他性表现为个人的金融信息作为金融消费者的一种受保护的信息，可以有效的排除他人的非法占用。个人金融信息其排他性主要通过其具有较强的识别性来实现的，因为个体的金融信息不同，从而表现出每个个体的特殊性。但是如果信息被加以滥用，会导致难以弥补的损失。

最后，个人金融信息拥有稀缺性。分散的个人金融信息的价值几乎是可以忽略不计的，但是经过整合、处理过的信息的经济价值较高，因为其收集与制作过程，本身就需要大量成本，它也是一种有限的资源。

综上所述，金融消费者的个人金融信息是一种极其珍贵而又急需保护的重要资源，在法学理论的角度下，金融消费者的信息权具有财产属性，可以被认为是一种符合当前时代发展的重要资产。

4 我国金融消费者信息权保护存在的问题

4.1 金融消费者信息权的救济存在困难

在科技快速发展及大数据广泛应用的条件下，非专业的金融消费者与专业的金融机构在信息的获取上有着天壤之别，个人的金融消费权益受到侵害后，相比于金融机构，寻求救济的途径较为不易，具体体现在以下几个方面：

4.1.1 非诉救济困难

如今可用的非诉讼救济手段含有协商、信访等，在具体应用过程中，协商使用最为广泛，也是双方最能接受，但是在多数情况下，往往在金融消费者一方退让的条件下而达成和解， 这就在某些程度上导致金融消费者的相关利益遭受损失。信访作为我国具有代表性的一种救济手段，其成本较高，效率往往较低，也并不是很实用。综上，对金融消费者而言，诸多救济方式存在一定的缺陷。

4.1.2 司法救济困难

诉讼难以成为较为有效的救济方式，原因有以下几个点：首先，侵犯金融机构信息权益具有非透明性，被侵权人很难及时知道其被侵犯，而相关的金融机构也很难主动承认侵权的事实，故对于消费者个体而言，收集关键性的

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

证据存在一定的难度。再有，我国金融权益的法律并不是特别完善，需要援引其他法律来确定责任。最后，由于成本较高，时间跨度比较长等问题，被侵权人往往会放弃维权。总之，以上种种原因综合在一起，导致司法救济也很难成为有效的救济手段。

4.1.3 金融消费者举证困难

在信息更新如此之快的时代下，电子商务与网络金融业也在迅猛发展，在这个交易过程中，金融消费者的信息很可能被泄露，并且随着大数据的普遍运用，金融机构整理后利用的信息很难被金融信息所有者察觉，并且由于在金融消费的过程中，金融消费者相对于金融机构处于弱势的地位，故消费者很难在互联网的大量信息中准确定位出侵权的金融机构，更难找到消费者被侵权的关键证据。

5 完善我国金融消费者信息权保护制度的途径

把金融消费者信息权保护的问题纳入法律之制中，这也符合依法治国的基本国策，也符合广大群众的利益，探索非诉讼救济制度与诉讼救济制度的融合发展，具体我认为包含以下几点：

5.1 关于完善非诉制度的救济

在当今信息化社会迅速发展的时代，面对互联网的实际经营者、终端实际控制者等的侵权行为，所涵盖的利益相关者较为分散，单纯的依靠诉讼机制不足以更好的保护金融消费者的权益，所以需要在非诉讼救济方式上找到突破口。

首先，制定与探索金融信息调解协商制度。电子金融行业是数据信息技术与金融业的融合体，由于它们的综合性较高，普通的调解机构由于金融与网络技术上的专业性程度较低且不能满足现状调节机制，故应挑选一批高技术、高水平的网络技术人员、金融行业人员、法律从业相关人员组建一个专业化的团队，这将会提升纠纷调解的效率，同时也会低司法与维权成本。

其次，建立线上金融纠纷调解媒介。因为线上金融服务提供者与一般金融服务提供者有所不同，它与消费者不能面对面的交流，只能通过计算机等专业设备交流，故当纠纷出现时，金融机构往往对于消费者的协商结果关注度偏低，这就使得对于金融消费者信息权益保护的效果较差。故建立基于互联网纠纷的处理与调解媒介，可在一定程度上提高金融机构的处理效率。

最后，大力提倡网络曝光存在违法行为的金融机构。消费者对于金融机构而言维权能力较为薄弱。对影响恶劣的存在违法行为的线上金融机构予以适度曝光，可以提高金融机构的处理效率，从而更好的维护金融消费者的合法权益。

5.2 关于完善司法制度的救济

5.2.1 设立举证责任倒置制度

金融消费者维权最最实际的问题就是举证受限，在举证方面可能捉襟见肘。值得注意的是，无论是从资金还是从资源方方面面考虑，金融机构都占据着主动，其具有相比于消费者较强的举证能力，采取举证责任倒置这一法律制度，有利于更好的保护消费者，以便更好的约束金融机构的责任，由于消费者在金融关系中处于弱势群体的地位，此种做法将会极大的提高金融消费者在金融交易中的地位。另一方面，金融信息遭到泄露通常是信息使用人疏忽或者并未充分履行信息保护职责所导致的，要求金融机构承担举证责任，也有助于形成一道金融信息的使用人对于他人金融信息保护的安全屏障。

5.2.2 适用惩罚性赔偿制度

我国对于金融消费者信息权的保护与救济通常是按侵权案件进行处理与审判，故相关法院可以向金融机构发放一些实例并对其进行法律知识教育，增强金融机构人员自身的专业素养以及机构人员的法律责任感；另外，对于侵害消费者金融信息的事件，仅靠刑法和一些分散的相关法律等，并不能全面的对抗不法分子对消费者信息权益的伤害。本文作者认为，就民事方面而讨论，若立法可以加强对这些不法行为的经济惩罚力度，并制定一些列更为严格的相关措施，那将极大程度上遏制此类非法行为，因为侵害金融消费者信息权的不法分子往往受各种利益的驱使，所以利用较为严格的惩罚性赔偿能在一定程度上有效减少此类行为的发生，从而能够全面保护金融消费者的权益。

[参考文献]

[1]杨涛.数字化时代的金融消费者权益保护如何着力[J].中国信用卡,2021(5):45-47.
[2]秦子祥.论 P2P 网络借贷金融消费者权益保护[J].广西质量监督导报,2021(4):289-290.
[3]张雅洁.论农村金融消费者权益的法律保护[J].山西农经,2021(5):187-188.
[4]梁伟民.金融机构要抓实金融消费者权益保护[J].农村金融研究,2021(3):80.
[5]张凯.金融科技:风险衍生、监管挑战与治理路径[J].西南金融,2021(3):39-51.
[6]杨东、顾雷.数字经济时代金融消费者信息保护的核心要素[J].清华金融评论,2021(2):44-47.
[7]邢会强.大数据时代个人金融信息的保护与利用[J].东方法学,2021(1):47-60.
[8]姬鸣絮.我国金融监管模式法律制度研究[J].时代金融,2020(35):9-11.

作者简介：郭弋铭（1998.12—），男，汉族，籍贯：北京人，北京工商大学大学法学院，23 级在读研究生，硕士学位，专业：经济法学，研究方向：财税法。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业财融合在企业财会工作中的应用研究

周家庆
淮安市港城产业投资发展有限公司，江苏 淮安 223001

[摘要]在新时代背景下，市场竞争越发激励，企业想要高质量可持续发展，就要优化内部管理。当前众多企业，财务和业务部门各自为政，信息不互通，导致企业决策缺乏有效依据，导致运营成本不断增高，对市场变化反应滞后。业财融合就是要打破这种局面，让财务和业务部门协同合作。文章先介绍了业财融合的概念，再分析它对企业的好处，如使企业决策更科学、资源配置更合理、风险防控更到位、运营效率更高。最后，结合制造业、餐饮企业的真实例子，从财务数据实时分享、搭建跨部门合作机制、做贴合业务的财务分析，以及开展全面的绩效考核等方面，说明业财融合在企业财会工作中的实际应用。同时也揭示，企业在推行业财融合时遇到的挑战和难题，如，部门文化差异大、信息技术跟不上，复合型人才不足等难题。为此，文章给出建议，企业要营造业财融合的氛围，加大信息化建设投入，培养既懂财务又懂业务的复合型人才，帮助企业把业财融合落实到位，提升财务管理水平，实现长久发展。

[关键词]业财融合；财会工作；跨部门协作；复合型人才
DOI：10.33142/mem.v6i2.16147　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Research on the Application of Business Finance Integration in Enterprise Finance and Accounting Work

ZHOU Jiaqing
Huai'an Gangcheng Industrial Investment and Development Co., Ltd., Huai'an, Jiangsu, 223001, China

Abstract: In the context of the new era, market competition is becoming increasingly intense. If enterprises want high-quality and sustainable development, they need to optimize internal management. Currently, many enterprises have their own finance and business departments, with no communication of information, resulting in a lack of effective basis for decision-making, continuously increasing operating costs, and lagging response to market changes. The integration of business and finance aims to break this situation and enable collaboration between finance and business departments. The article first introduces the concept of business finance integration, and then analyzes its benefits for enterprises, such as making enterprise decision-making more scientific, resource allocation more reasonable, risk prevention and control more in place, and higher operational efficiency. Finally, based on real examples of manufacturing and catering enterprises, the practical application of business finance integration in enterprise accounting work is demonstrated from the aspects of real-time sharing of financial data, establishing cross departmental cooperation mechanisms, conducting financial analysis tailored to business needs, and conducting comprehensive performance evaluations. At the same time, it also reveals the challenges and difficulties encountered by enterprises in promoting the integration of business and finance, such as large cultural differences among departments, inability to keep up with information technology, and insufficient composite talents. Therefore, the article provides suggestions that enterprises should create an atmosphere of business finance integration, increase investment in information technology construction, cultivate compound talents who understand both finance and business, help enterprises implement business finance integration in place, improve financial management level, and achieve long-term development.

Keywords: integration of business and finance; financial and accounting work; cross departmental collaboration; inter-disciplinary talent

引言

在当下竞争激烈且复杂多变的商业环境中，内部管理优化对企业可持续发展和提升竞争力，至关重要。财务部门与业务部门作为企业运营的两大核心部门，对企业的稳定高质量发展发挥着决定性作用。当下，众多企业在传统的企业运营模式下，财务部门和业务部门相互独立，犹如两座孤立的“孤岛”。在企业运营过程中，财务部门和业务部门属于两个分别独立的部门，相互之间业务往来较少，财务部门的主要职责是对企业财务数据进行核算、编制企业报表，而业务部门的主要职责是从事市场的开拓以及产品的销售和宣传，两部门由于职责的不同，各自为政，导致相互之间信息交流不通畅。财务部门难以获取业务部门实际工作情况，不能第一时间掌握市场动态，无法给予业务部门精确的决策支持，而业务部门对财务工作一无所知，对在开拓市场、产品销售和宣传中的成本控制和财务风险无法进行有效控制，导致企业运营成本不断增加，对市场变化的反应也相对滞后。如何打破这种困境，成为了企业管理者最为关心的问题之一，随着经营理念的不断更新，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业财融合理念应运而生。它像一座桥梁将财务部门与业务部门相互连接起来，其主要目的是让财务和业务部门深度合作，实现信息资源共享。这样不仅能有效地提升财务管理水平，为企业战略决策提供支持，还能提高企业整体运营的效率，降低运营成本，帮助创造更多经济效益。通过深入研究业财融合在企业财会工作中的应用，对推动企业高质量发展具有十分重要的现实意义。

2 业财融合的概念及意义

2.1 业财融合的概念

业财融合，具体来说，就是要打破业务部门和财务部门长期以往各自为政的局面，扫清业务部门和财务部门之间的阻碍，使其在目标、流程、数据等多个层面实现深度融合。以往财务部门主要专注以企业财务数据分析和核算，在业财融合模式下，两部门之间深度融合，相互间加强沟通联系，从项目规划阶段开始，到预算编制、执行过程的监控分析，再到项目结束后的评估反馈，每个环节都要介入，并依靠专业知识，为业务部门提供合理的财务建议。同时，业务部门也需要主动学习财务知识，了解财务管理的要求，在日常工作中，更加注重控制成本，从而全面提高企业效益。

2.2 业财融合的意义

在当下市场竞争激烈的大背景下，业财融合成为企业高质可持续发展的重要途径，对企业的发展具有十分重大的意义。

（1）业财融合让企业决策更科学。以往，财务部门获取业务信息存在滞后性，导致决策依据不充分。但在业财融合模式下，财务部门能第一时间拿到业务一线的详细数据，并进行深入分析评估。就拿推出新产品来说，财务人员会综合考虑市场需求、研发成本、销售预期等多方面信息，运用专业方法给出财务报告。通过成本效益分析，帮助管理层清晰地了解新产品的盈利前景，做出科学决策，降低投资风险。

（2）业财融合助力企业优化资源配置。在业财融合模式下，企业能清楚地掌握各项业务的资源消耗和产出情况。财务部门借助数据分析工具，依据业务实际需求和效益，合理分配资金、人力、物力等资源。将更多资源向高效益、高潜力的业务倾斜，避免资源浪费，提高资源利用效率，实现资源价值最大化。

（3）在风险防控方面，业财融合也发挥着重要作用。财务部门深度参与业务活动后，可以及时发现潜在风险。以应收账款管理为例，财务人员通过分析客户信用状况、监控账龄，运用风险预警模型，提前发现坏账风险。一旦发现问题，便及时与业务部门沟通，共同采取措施防范化解风险，降低企业经营风险。

（4）业财融合打破了部门之间的信息壁垒，实现信息实时共享和快速传递。业务部门在开展工作时，能及时获得财务支持，避免因财务问题导致工作延误。比如在采购业务中，业务人员可实时查询预算和资金情况，顺利开展采购工作。同时，财务部门因为更了解业务需求，能针对性地简化流程，提高财务工作效率，进而提升企业整体运营效率。

3 业财融合在财会工作中的应用

在业财融合的大趋势下，有两项关键举措，一是对提升企业管理效率、推动业财深度融合起到了重要作用，二是财务数据的实时共享以及跨部门协作机制的建设。

3.1 财务数据的实时共享

在传统模式下，大多数企业财务数据在传递过程中存在时间滞后的问题，这不仅影响了数据的及时性，准确性也有所弱化。而业财融合是要求财务部门与业务部门之间数据实现共享，为破解这一困境，建立一体化信息系统至关重。通过 ERP 系统，业务与财务两部门能够实现信息资源的无缝衔接，如，业务交易数据一旦产生，便能实时同步到财务系统中。以某企业为例，该企业引入了 ERP 系统，实现了业务与财务系统的深度融合。当销售部门录入销售订单信息后，财务系统能自动获取数据，并进行相应的账务处理。如此一来，财务人员可以实时对销售业务进行监控和分析，及时发现业务环节中存在的问题，并迅速采取措施解决。这不仅提高了企业的运营效率，也让财务管理水平得到显著提升。

3.2 跨部门协作机制

建立一套行之有效的跨部门协作机制，是业财融合得以顺利实施的重要保障。企业可以成立由财务和业务骨干组成的业财融合工作小组，专门负责推进和落实业财融合项目。小组成员定期召开会议，沟通项目实施过程中遇到的问题，并共同商讨解决方案。除了成立工作小组，开展跨部门培训活动也是提升协作效果的重要手段。如，财务部门可以为业务人员举办财务知识讲座，帮助业务人员了解财务知识，更好地在业务操作中控制成本、防范风险；而业务部门则可以为财务人员介绍业务流程和市场动态，让财务人员深入了解业务，提供更贴合实际的财务支持。通过这种双向的培训交流，不同部门之间增进了理解和信任，为后续的协作奠定了坚实的基础。

通过实现财务数据实时共享和建立跨部门协作机制，企业能够打破业务和财务部门之间的壁垒，真正实现业财融合，为企业的长远发展注入新的活力。

3.3 财务分析的业务导向

传统的财务分析往往侧重于财务数据的表面分析，缺乏对业务活动的深入理解。在业财融合模式下，财务分析要以业务为导向，深入挖掘财务数据背后的业务逻辑。以某个餐饮企业为例，财务人员在分析成本费用数据时，不但关注成本费用整体是上升还是下降，还会仔细研究各项

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

成本费用具体是如何构成的，了解因为什么而变动。他们会与业务部门相互沟通、一起合作，了解食材成本太高，是因为有些食材的采购渠道不好，导致成本上升。财务人员又分析销售数据，发现有些菜品卖得不好，可这些菜品的原材料却积压了很多。根据这些分析结果，财务人员和业务部门共同会商，采取优化采购渠道，调整菜品结构使食材成本快速下降，帮助企业获取更多的利润。

3.4 绩效考核的综合评价

在业财融合模式下，对业务部门和财务部门的绩效考核，不能只看单方面表现，而要进行综合的评价。企业制定一套合理的考核标准，既要有财务方面的指标，像销售、利润、成本等方面；也要有业务方面的指标，如市场份额占比、顾客满意程度、项目完成进度等方面还要把团队协作情况也一同列入考核。同时，要鼓励财务和业务两个部门相互沟通合作。如，业财融合项目成功完成，对参与项目的财务人员和业务人员都能得到相应的奖励，这样一来参与业财融合的积极性就更高了。通过这种全面的考核方式，能让业务部门和财务部门认识到大家利益是一致的，从而齐心协力朝着企业的发展目标奋斗 。

4 业财融合实施中的挑战

4.1 文化障碍

在不少企业，业务和财务部门长期形成了差异化的部门文化。业务部门聚焦市场拓展和业务创新，追求灵活与高效，在开展工作时更看重抢占市场先机；财务部门则将合规性与风险控制放在首位，秉持严谨、规范的工作风格。这种文化上的差异，导致双方在沟通时容易出现理解偏差，难以搭建起有效的合作桥梁。同时，部分员工对业财融合缺乏深入理解，片面地认为这一举措会额外增加工作任务，却无法给自己带来实际利益，因而对业财融合工作抱有抵触心理。这些思想层面的阻碍，极大地制约了业财融合工作的顺利推进。

4.2 信息技术的滞后

业财融合的落地，离不开强大信息技术的支撑。但当下不少企业的信息系统存在短板。一是系统功能不够完善，数据兼容性欠佳，业务系统和财务系统无法实现无缝对接，难以实时同步数据；二是部分企业在信息化建设上投入不足，导致系统更新滞后，满足不了业财融合的发展要求。以某地一家小型企业为例，其业务系统和财务系统彼此孤立，数据不能实时共享，需人工录入、核对数据，这不仅大幅增加了工作量，还容易出现数据录入错误，影响业财融合的成效。此外，因系统功能有限，难以对海量业务数据进行深入分析，无法为企业在做决策时提供有价值的数据参考，制约了企业在业财融合方向的发展。

4.3 人才短缺

业财融合对财务和业务人员的能力提出了新要求，需要他们拥有跨领域知识与技能。财务人员不能仅局限于财务专业知识，还得了解业务流程以及市场动向；业务人员除了熟悉业务操作，也得掌握一定财务知识。但现阶段，企业里既懂财务又懂业务的复合型人才较为匮乏，这在一定程度上阻碍了业财融合的进程。从企业内部来看，人才培养机制不够健全，难以满足员工学习跨领域知识的需求，导致员工能力难以达到业财融合要求；从外部市场来看，符合业财融合标准的复合型人才处于供不应求的状态，企业在招聘这类人才时难度较大 ，进一步制约了业财融合的深入推进。

5 结论与建议

5.1 结论

业财融合是一种前沿的管理理念和模式，能助力企业提升财务管理质量，合理配置资源，让决策更科学。在财会工作里运用业财融合，实现财务数据实时共享、搭建跨部门协作机制、让财务分析围绕业务展开，以及进行综合绩效考核，能切实提升企业的整体运营效率，增加经济效益。但在推行业财融合时，企业也碰上不少难题。部门间文化差异造成沟通不畅，信息技术不够先进，难以满足融合需求，既懂财务又懂业务的复合型人才也很稀缺。企业只有解决好这些问题，才能顺利推进业财融合，为自身的可持续发展奠定坚实基础。

5.2 建议

（1）重视业财融合、打造业财融合文化。企业管理层要起到带头作用，高度重视业财融合这项工作。通过宣传和培训，让所有员工都清楚认识到业财融合对企业发展的重要性。打破部门间的隔阂，营造出开放、合作的企业文化环境，鼓励财务部门和业务部门多交流、多协作。增进两个部门的了解与信任，组织团队建设活动，加强互动。同时，完善激励机制，对在业财融合工作中表现优异的团队和个人进行表彰与奖励。

（2）推进业财融合，强化信息技术建设。一是在信息化建设上投入资金，升级并完善企业的信息系统，让业务系统和财务系统能够顺畅对接，实时共享数据。二是引入大数据、人工智能这类前沿技术，提升数据处理与分析的效率，保证数据准确可靠。就拿大数据技术来说，借助它深入分析业务数据，能为企业决策提供更具价值的参考信息，助力企业做出更科学的决策。三是企业信息系统存储了大量重要数据，所以一定要强化系统的安全管理，采取多种安全防护措施，保障数据不会泄露，维持数据的安全性与保密性，为企业业财融合的信息技术建设筑牢根基。

（3）培养复合型人才，制定人才培养计划。一是充分利用内部培训、外部培训、轮岗交流等多种途径，培养出既懂财务知识，又熟悉业务运作的复合型人才。如，安排财务人员到业务部门轮岗，亲身经历业务流程，掌握业务实际情况；安排业务人员到财务部门学习财务知识，建立财务思维。二是从外部引进优秀的复合型人才，为企业

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

注入新的活力，壮大企业人才队伍。在整个培养过程中，不能只重理论，更要重视员工实践能力的提升，让他们在实际工作中积累经验，逐步提高业务能力，满足业财融合的工作要求，助力企业长远发展。

[参考文献]

[1]鹿琪.业财融合视角下的企业财务分析[J].中国会展(中国会议),2025(6):103-105.
[2]孙学强.业财融合助力企业成本管控的实践探讨[J].中国会展(中国会议),2025(6):118-120.
[3]刘宇.业财融合视角下财务管理问题及对策[J].中国市场,2025(9):125-128.
[4]王生建.成本领先战略下企业业财融合机制研究[J].现代营销(上旬刊),2025(4):73-75.
[5]周艳霞.业财融合背景下企业全面预算管理的风险控制研究[J].中国会展,2025(5):184-186.

作者简介：周家庆（1991.6—），单位名称：淮安市港城产业投资发展有限公司，毕业学校和专业：淮阴师范学院财务管理专业。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

数字化转型背景下财务共享服务中心的绩效评价与经济效益研究

陈晓东

云南红牛维他命饮料有限公司，云南 昆明 650000

[摘要]随着数字化转型的推进，财务共享服务中心（FSSC）逐渐成为提升企业财务管理效率、降低成本的重要手段。聚焦于数字化转型的背景下，财务共享服务中心的绩效评价及其对经济效益的影响，对传统财务管理模式的弊端及数字化转型的优势进行分析，审视了怎样在数字化场景下对财务共享服务中心进行科学、全面的绩效评定，并且通过绩效评价的优化提高企业的经济效益。首先梳理了财务共享服务中心的基础概念与发展进程，接着提出了绩效审查的关键指标，同时以实际案例分析了数字化转型阶段里，财务共享服务中心对企业经济效益的促进作用。研究结果证实，数字化转型能有效增进财务共享服务中心工作效率，改善财务数据的准确性，并在优化成本、提高决策支持方面发挥重要作用。

[关键词]财务共享服务中心；数字化转型；绩效评价；经济效益；财务管理；成本控制

DOI：10.33142/mem.v6i2.16135 中图分类号：F275 文献标识码：A

Research on Performance Evaluation and Economic Benefits of Financial Shared Service Centers under the Background of Digital Transformation

CHEN Xiaodong

Yunnan Red Bull Vitamin Beverage Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000, China

Abstract: With the advancement of digital transformation, Financial Shared Service Center (FSSC) have gradually become an important means to improve the efficiency of enterprise financial management and reduce costs. Focusing on the background of digital transformation, this paper analyzes the performance evaluation of financial shared service centers and their impact on economic benefits. It examines the drawbacks of traditional financial management models and the advantages of digital transformation, and examines how to conduct scientific and comprehensive performance evaluation of financial shared service centers in digital scenarios, and improve the economic benefits of enterprises through optimization of performance evaluation. Firstly, the basic concept and development process of financial shared service centers were summarized. Then, key indicators for performance review were proposed. At the same time, practical cases were analyzed to demonstrate the promoting effect of financial shared service centers on the economic benefits of enterprises during the digital transformation stage. The research results confirm that digital transformation can effectively enhance the efficiency of financial shared service centers, improve the accuracy of financial data, and play an important role in optimizing costs and improving decision support.

Keywords: financial shared service center; digital transformation; performance evaluation; economic performance; financial management; cost control

引言

伴着信息技术的不断提升，数字化转型已成为各行各业不可忽视的趋势，尤其在企业财务管理领域，财务共享服务中心（FSSC）作为一种创新型的财务管理模式，正逐步取代传统的分散式财务管理方式。财务共享服务中心的核心初衷是借助整合、集中化的管理形式，提高财务工作的效率，从而提升企业的整体竞争力。伴随财务共享服务中心的渐进式发展，如何在数字化转型背景下科学地进行绩效评价，成为企业面临的关键问题挑战。绩效评价不光能体现财务共享服务中心的运行效率，还能够促进其进一步优化和改进，对于企业财务管理的优化和提升具有至关重要的意义。

1 数字化转型对财务共享服务中心的影响

数字化转型对财务共享服务中心（FSSC）的影响十分深远，推动了企业财务管理模式的创新和升级。传统的财务管理模式一般借助分散式部门管理，各部门分别独立开展财务核算、报销审批、财务分析工作，容易导致信息孤岛、效率低下、资源浪费等问题。数字化转型借由技术的赋能效应，让财务工作实现集中、自动与智能化，增进了财务管理的效率及准确性[1]。

数字化转型使得财务共享服务中心能够借助云计算、大数据、人工智能等技术，打破原有的地域与时间限制，完成跨地域与跨部门的资源整合及共享。通过数字化工具，财务数据可实现实时共享及同步，管理层能够快速获取准确的财务信息，做出科学的决策。财务共享服务中心不仅能增进财务处理效率，还能削减人工的干预，减小差错出现率，增强数据的精准度与可靠性。

数字化转型推动财务共享服务中心完成流程再造与

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

自动化。传统的财务流程多依赖人工操作，涉及大量的繁琐工作，诸如账务结算、审批环节等。数字化转型让众多基础、重复性财务工作可借助自动化系统完成。例如，自动化报销系统、发票识别和处理系统等，能极大削减人力成本支出，加速处理节奏。数字化技术还可优化财务数据的存储和分析，便于企业进行精细化管理，提供更加精准的财务预测和分析报告。

数字化转型还带来了财务管理模式的革新，推动了财务共享服务中心从单纯的成本中心向战略支持中心转变。依靠数字化工具的帮扶，财务共享服务中心不仅承担着基础的财务核算与审计职能，更能够通过数据分析、业务预测、财务规划等方式，为企业赋予增值服务内容。通过分析大量的财务和非财务数据，财务共享服务中心有能力助企业识别潜在财务风险，优化资本的结构布局，且能为企业战略决策提供即时辅助[2]。

2 财务共享服务中心的发展问题

2.1 系统整合与信息孤岛问题

财务共享服务中心在数字化转型过程中，面临着系统整合与信息孤岛的挑战。传统企业在财务管理中使用了多种独立的财务软件与系统，这些系统往往缺乏高效的兼容以及信息共享机制。虽然财务共享服务中心目标核心是采用集中化处理提高财务效率，可是若系统之间不能实现理想的互联互通，将会导致数据无法实时共享和对接，造成信息的割据态势。信息孤岛不仅影响数据的及时传递，还或许引发决策依据的滞后现象，增加企业运营的复杂度，弱化决策的精准程度。

系统整合也需要大量的时间和资金投入，尤其是在部分中型及大型企业里，牵扯多个业务板块与部门的对接操作。在这个过程里，企业必须确保现有财务系统能够与新引入的财务共享服务平台兼容，而这一整合过程往往存在着技术难题和实施难度。系统整合不当，有概率让财务共享服务中心无法全面有效地施展集中优势，最终影响到财务管理效率的提升。

2.2 人员素质与专业技能不足

财务共享服务中心的运行不仅依赖于先进的技术和系统，也离不开具备高水准专业本领的财务人员。然而，很多财务共享服务中心面临着人员素质与专业技能不足的问题。虽然数字化工具和自动化系统的应用提高了工作效率，但这也对员工的专业能力和技术水平提出了更高的要求。财务人员不仅要熟练掌握财务核算与税务法规，还需要具备一定的 IT 技能，具备操作各类财务系统及管理的能力，分析大数据，为企业提供决策支持[3]。

许多企业在推行财务共享服务中心的过程中，没有给予足够的重视和培训，造成若干财务人员未及时掌握新的财务技术及工具，无法达成财务共享服务中心高效运转要求。伴随财务共享服务中心业务量日益扩增，企业面临的财务管理问题日益复杂，财务人员的应变能力和业务拓展能力也亟需提升。

2.3 流程标准化与业务复杂化问题

财务共享服务中心的实际运作，要求把财务流程高度标准化，以增进工作效率和降低差错率。企业在推行财务共享服务的过程中，常常面临着流程标准化与业务复杂化之间的矛盾。伴随企业业务朝着多样化与全球化发展，各种财务操作流程也许变得更繁杂。特别是跨部门、跨地区的财务管理任务，涉及到多种规则与政策，如果财务流程过于标准化，说不定会约束灵活性，导致某些特殊业务无法及时处理，影响工作效率。

2.4 绩效评价与激励机制缺乏

绩效评估与激励制度是促进财务共享服务中心高效运转的关键要素之一。许多企业在财务共享服务中心的管理中，往往缺乏系统的绩效评价与激励机制，导致员工积极性不高，工作质量难以提升。财务共享服务中心涉及到大量的标准化工作，如数据录入、账务处理、报销审核等。传统绩效评估途径往往过度聚焦工作量和处理速度，却忽略了数据的精准度、合规情况以及服务品质。

2.5 成本控制与资源配置问题

财务共享服务中心的实施往往需要较高的初期投资，包括技术系统的建设与维护、人员的招聘与培训等。在财务共享服务中心的运营过程中，诸多企业面临着成本把控和资源配置的困境。随着财务共享服务中心的规模扩大，相关的运营成本也在不断上升，怎样在维持服务质量的期间，恰当管控成本，成为企业推进财务共享服务中心时亟需解决的棘手难题。

3 数字化转型背景下财务共享服务中心的绩效评价与经济效益

3.1 财务共享服务中心的绩效评价体系构建

伴随数字化转型的时代背景，财务共享服务中心的绩效评价体系构建尤为重要。绩效评价是维系财务共享服务中心高效运转、达成预期目标的关键办法。传统的财务管理多侧重于单一的财务指标，而在财务共享服务中心的运作中，绩效审定需顾及更多维度，不仅包括财务指标的完成情况，还应涵盖服务质量、业务流程的优化效率、员工的专业能力提升等方面。

为创建科学的绩效评定体系，企业首先要找准评价的核心目标，财务共享服务中心把提高财务工作效率作为目标，降低人工差错，提升财务服务的质量水平，节省运营花销。绩效评价体系需设定清晰的指标项，诸如账务处理的时效方面、失误比率、成本的控制成效、客户的满意水平等，且结合财务部门工作任务实现量化[4]。

绩效考核应贴合不同岗位的工作特性，全面评价员工的贡献大小。对数据处理岗位实施的考核，重点衡量其处理效率及精准程度；实施对客户服务岗位的考核，留意客户满意度及沟通能力方面。企业还可借助当下信息技术，实现绩效考核的实时管控与自动运行，让绩效评估更具客

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

观公正性。经由搭建全面的绩效评价架构，企业可更清晰地找出财务共享服务中心的长处与不足，为后续的改进与优化提供坚实的数据后盾。

3.2 数字化转型背景下财务共享服务中心的经济效益分析

数字化变迁为财务共享服务中心创造了前所未有的经济价值，主要凸显于以下几个范畴，依靠财务共享服务中心的集中化管控，企业可极大提高财务工作的效率，减少重复劳动以及人为错误率，进而达成了财务管理运营成本的削减。传统的分散式财务管理模式安排各部门独立处理财务事务，容易造成效率下滑，也容易出现差池，财务共享服务中心进行各项财务事务的集中管控，可凭借自动化系统降低人工的干预，增大工作效率。

财务共享服务中心的搭建同样可实现资源配置优化。企业可经由整合内部财务资源，实行财务数据集中处理，去除冗余的岗位，降低人力支出。数字化系统能协助企业实时获得财务数据，实施财务审视，为决策层奉上准确的财务态势，对企业战略决策起到助力。财务共享服务中心还能增进财务数据的透明度与合规性，通过数字化转型，财务数据传递变得及时又准确，随时能开展追溯及审核事宜。这不仅可促进提升财务管理的透明度，减小企业面对的风险，还能让企业在合规性方面表现达标，规避由财务失误引起的法律或税务麻烦。

3.3 绩效评价对财务共享服务中心经济效益的影响

凭借构建科学合理的绩效考察体系，企业可迅速察觉财务共享服务中心运营进程存在的问题，并落实针对性的革新。例如，若有部门的财务处理效率低下，绩效评价系统可给予数据支持，协助管理层找出问题的源头，而后采取措施实现改进。依靠持续改进业务流程、强化服务品质，财务共享服务中心可进一步下压运营成本，增进经济成效[5]。

绩效评价体系的改进可激发员工提升工作质与量。采用公平且公开的员工绩效考核，能增强员工的责任担当与使命意识，令他们更积极自发地参与到财务共享服务中心日常运营里。员工工作效率的增进，可直接推动财务工作顺利开展，由此为企业增添更多的经济收益。

3.4 绩效考核与经济效益的关系：如何实现双赢

企业应搭建全面化的绩效指标体系，涉及财务效率、质量优化、客户满意程度等多维度指标。如此一来可确保绩效考核不只看重工作量跟速度，更倾心工作质量和对企业发展的奉献。采用全面化的绩效评价，企业能够更加精准地识别出哪些环节和岗位需要改进，哪些领域可创造更多价值，以此增进经济效益水平。

企业可凭借绩效评价结果进行合理的资源分配。例如，面向表现杰出的部门及员工，可适度增添预算与资源扶持，让他们得以在更高层次上开展工作，就表现不佳的环节而言，则需开展调整与培训事宜，提升其全面工作水平。利用恰当的资源安排，企业可充分挖掘现有资源的最大价值，提高财务共享服务中心的综合经济效益。

3.5 持续优化绩效评价，提升财务共享服务中心的长效经济效益

为让财务共享服务中心长期连贯地为企业带来经济成效，企业得不断升级绩效评价体系，让其更具科学性、精准度与前瞻性。绩效评价体系应与企业战略发展目标紧密贴合，及时修正和优化考核尺度，以适应外部环境跟内部需求的变动。依靠这种持续的调适，企业可保证财务共享服务中心一直处于最理想的运营状态，实现经济效益最大化。

绩效评价要聚焦员工的长久发展，除短期的绩效考评外，企业应借助设定职业发展规划，帮扶员工提升技术与综合水平，带动员工与财务共享服务中心一起成长。这不仅能够提高员工的工作积极性及忠诚度，还可为企业不断创造价值[6]。

4 结语

本文开展数字化转型背景下财务共享服务中心绩效评价与经济效益的探讨，通过对财务共享服务中心的绩效评价体系的构建、关键绩效指标的选择和优化，以及实施经济效益的评估，探究了在数字化转型进程中怎样，采用科学的绩效调控手段，增强财务共享服务中心工作效率及企业经济效益。数字化转型为财务共享服务中心带去了高效流程、信息透明化及数据分析的能力，还为企业赋予了精细化的成本治理和决策指引，伴着技术的深度发展，财务共享服务中心会进一步智能化，其绩效评估体系也会实现进一步完善，助力企业财务管理朝着更高效、透明、智能的方向迈进。

[参考文献]

[1]徐翠梅.财务共享服务中心绩效评估指标体系的构建[J].中国电子商情,2025,31(6):88-90.
[2]许智衡.基于 BSC 的企业集团财务共享服务中心绩效评价框架构建[J].中国集体经济,2025(1):177-180.
[3]马翠玲.财务共享服务中心建设对企业财务绩效的影响研究——以 A 集团为例[J].中国农业会计,2025,35(5):93-96.
[4]石党英,张殿荣,张福宝,等.财务共享服务中心分中心运营绩效评价及优化研究——以GD集团X分中心为例[J].商业会计,2025(2):18-23.
[5]刘洁.基于数字化转型的企业财务共享服务中心构建研究[J].中国乡镇企业会计,2025(1):163-165.
[6]王莉,邵立,陈友翠.基于内控管理视角的高校财务共享服务中心建设——以 M 大学为例[J].中国乡镇企业会计,2024(16):187-189.

作者简介：陈晓东（1977—），男，汉族，福建漳平人，在职研究生学历，高级工商管理硕士，云南省会计领军人才（企业类一期），高级会计师，税务师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于 AI 技术的国企党建工作智能化管理模式研究

匡美娟
深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]随着科技的迅速发展，人工智能技术在各个行业中得到了广泛的应用，特别是在国有企业的党建工作中。文章结合国企党建工作管理的实际需求，探讨了如何通过 AI 技术实现党建工作的智能化管理，提升党组织的工作效率和党务管理的科学化、规范化水平。通过案例分析、技术应用研究以及模式探讨，阐明了 AI 在国企党建中的应用路径与优势。研究表明，AI 技术能够有效优化党建工作的内容、方式和流程，提高党组织决策支持能力，促进党建工作的创新发展。
[关键词]人工智能；国企党建；智能化管理；党务工作；信息化
DOI：10.33142/mem.v6i2.16168　　中图分类号：D641　　文献标识码：A

Research on Intelligent Management Mode of Party Building Work in State-owned Enterprises Based on AI Technology

KUANG Meijuan
Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the rapid development of technology, artificial intelligence technology has been widely applied in various industries, especially in the Party building work of state-owned enterprises. The article combines the practical needs of Party building management in state-owned enterprises and explores how to achieve intelligent management of Party building work through AI technology, improve the work efficiency of Party organizations, and enhance the scientific and standardized level of Party affairs management. Through case analysis, technological application research, and model exploration, the application path and advantages of AI in state-owned enterprise Party building are elucidated. Research has shown that AI technology can effectively optimize the content, methods, and processes of Party building work, enhance the decision-making support capabilities of Party organizations, and promote innovative development of Party building work.
Keywords: artificial intelligence; Party building in state-owned enterprises; intelligent management; Party affairs work; informatization

引言

随着党的建设新的要求不断提高，传统的国企党建工作面临着诸多挑战。如何提升党建工作的效率与质量，推动党建工作现代化、科学化成为迫切需要解决的问题。AI 技术作为信息时代的重要产物，能够为国企党建工作提供有力的技术支持。本研究旨在分析 AI 技术在国企党建工作中的应用现状，探讨其潜力与挑战，推动党建工作智能化进程。

1 国企党建工作现状分析

1.1 传统党建管理模式的优势与局限性

传统的国企党建管理模式主要依赖于人工操作和纸质化管理，党组织的活动组织、党员管理、党务记录等依靠手工处理。这种模式的优势在于党组织在基层有着较强的亲和力和凝聚力，能够有效促进党组织与党员的互动，党务工作具有较强的操作性与灵活性。然而，随着国企规模的扩大，传统模式的局限性逐渐显现。一方面，信息的传递和数据的管理效率低，人工处理大量的信息可能导致失误和遗漏，影响党务工作的精准性；另一方面，传统管理模式依赖于党务人员的工作经验和能力，缺乏系统化的工作标准，难以适应复杂的管理需求。尤其在应对大规模党员信息管理和多层次党建活动组织时，传统模式的效率难以满足现代化企业管理的需求。

1.2 当前国企党建工作面临的主要问题

当前，国企党建工作虽然在整体上取得了一定的成效，但仍面临一系列突出问题。首先，党务工作信息化程度低，许多国企党建活动仍然依赖手工记录和纸质档案管理，数据更新和共享困难，导致党务工作执行力不足，缺乏实时性和精准性。其次，党组织的管理模式较为陈旧，无法有效整合现代化管理手段，尤其是在党员管理、党风廉政建设和思想政治工作等方面，现代化水平亟待提升，尚未充分利用信息技术和智能化手段。再者，由于党建工作职能多样且涵盖面广，党务人员的工作量大，且常常因缺乏智能化工具辅助，导致管理人员的工作压力大，难以有效平衡各项任务的协调。此外，部分国企党建工作存在形式主义和官僚化问题，党组织活动多停留在表面，未能切实推动企业文化的深层次建设[1]。

1.3 党务管理的信息化建设现状

近年来，随着信息技术的迅速发展，国企党建工作逐步开始向信息化、智能化转型，尤其是在一些先进企业中，已经开始试点数字化党务管理平台。信息化建设的主要特

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

点体现在党务数据的数字化管理、党建活动的线上推进、党员信息的动态更新等方面。部分国企通过信息化手段实现了党务工作流程的标准化和透明化，如通过党务管理系统进行党员信息的自动化管理、党组织活动的在线调度和反馈，确保党务工作的及时性和高效性。然而，整体来看，信息化建设仍处于起步阶段，许多国企仍未能够全面应用先进的信息技术，尤其在基层党组织中，信息化水平较低，党务工作的数字化转型面临着技术支持不足和人员接受度低等问题。因此，如何在党务管理中加大信息化投入，提升管理工具的智能化水平，仍然是当前国企党建工作面临的一大挑战。

2 人工智能技术概述与发展趋势

2.1 人工智能技术的基本概念与发展历程

人工智能（AI）是指通过模拟和扩展人类智能的方式，使计算机系统能够执行通常需要人类智能的任务，如学习、推理、规划、问题解决、感知和语言理解。AI 技术的核心包括机器学习、自然语言处理、计算机视觉和语音识别等[21]。自 1956 年达特茅斯会议提出“人工智能”概念以来，AI 技术经历了多个发展阶段。早期的 AI 发展主要集中在符号主义和规则推理上，但随着计算能力和算法的提升，AI 逐步进入了以数据为核心的“深度学习”时代。近年来，得益于大数据、云计算等技术的融合，AI 取得了显著的突破，特别是在语音识别、图像识别、自动驾驶等领域取得了广泛应用。

2.2 AI 技术的应用领域与发展趋势

AI 技术目前已在多个行业中得到广泛应用。首先，在金融领域，AI 被用来进行智能投顾、风险控制和反欺诈检测；在医疗行业，AI 技术助力于疾病诊断、个性化治疗方案的制定以及医学影像分析；在制造业，AI 可以优化生产流程、进行智能化生产调度和质量控制。此外，AI 在教育、交通、零售、智能家居等领域也有着重要的应用。随着深度学习、自然语言处理等技术的不断发展，AI 的应用范围将更加广泛，特别是在自动化和智能化方面将大有可为。未来，AI 技术将在数据处理和智能决策领域发挥更加重要的作用，推动各行业的数字化转型。

2.3 AI 在国企党建工作中的潜力分析

AI 技术在国企党建工作中具有巨大的应用潜力。首先，AI 可以帮助提升党务工作的效率和质量。在党员管理方面，通过大数据分析和机器学习算法，AI 可以实现对党员的全生命周期管理，动态跟踪党员的学习情况、思想状态和工作表现，精准识别党员需求，为党组织提供决策支持。其次，AI 可以优化党建活动的组织和执行。通过智能化平台，党组织能够实时了解各级党组织的活动开展情况，并通过数据分析预测和调整活动的安排，使党建工作更具针对性和实效性。此外，AI 在党建工作中的另一个重要作用是提升党风廉政建设和党内监督的智能化水平。通过 AI 技术对党组织内部数据的深度分析，能够自动监测潜在的廉政风险，并及时预警，从而实现对党务工作的精准监管。最后，AI 还可以为党组织提供高效的决策支持，利用数据挖掘技术分析党组织的工作成效，帮助领导层做出科学决策，推动党建工作的创新与发展。因此，AI 技术的引入，将为国企党建工作提供全新的管理视角和工具，推动党建工作迈向智能化、精细化管理的新阶段。

3 AI 技术在国企党建工作中的应用模式

3.1 智能化党务管理平台的构建

为了提高党务管理的效率和精准度，构建智能化党务管理平台是实现党建工作现代化的重要途径。信息采集与数据整合是平台建设的基础，借助 AI 技术，党务管理平台能够自动采集各类党务数据，如党员信息、党组织活动记录、会议纪要等，并将其进行整合和分析。这一过程消除了人工输入的低效与错误，提高了数据处理的速度与准确性。通过 AI 的数据挖掘功能，平台能够及时发现党务工作的不足和薄弱环节，支持决策者根据数据结果进行优化调整。此外，党务决策支持系统的引入，能够根据党组织的实际需求，提供智能化决策建议，帮助领导层科学决策，确保党建工作目标的有效实现。

3.2 基于 AI 的党员管理与组织工作

AI 技术的引入大大提升了党员管理的精确度和灵活性。党员信息动态管理是其中的一项关键应用。通过 AI 系统，党员的基本信息、党性分析、学习进展和参与活动情况等数据可以实时更新，系统能够自动识别党员的学习需求和发展趋势，为党组织提供个性化管理方案。例如，通过机器学习技术，可以分析党员的活动参与度、思想动态等，帮助党组织制定更加符合党员实际情况的培养计划。党组织活动的智能化组织与推进也是 AI 在党建工作中的重要应用。通过智能化的调度系统，党组织可以根据党员的时间安排、活动兴趣和参与度自动推送党组织活动，提高活动的参与率和效果[3]。同时，AI 系统还能自动跟踪活动效果，评估活动质量，并为未来的活动安排提供数据支持，确保党建活动的科学性和实效性。

3.3 AI 在党建工作监督与评估中的应用

AI 技术为党建工作监督与评估提供了智能化解决方案。在自动化的工作监督系统中，AI 可以通过对党务工作的实时监控，自动识别党组织活动中的潜在问题。例如，AI 系统能够通过对党务流程的实时监测，发现工作进度中的延误、质量问题，及时预警，并推动党务人员进行整改，确保党务工作高效运行。此外，基于 AI 的数据分析与评估方法，党组织能够获得更加全面和准确的党务工作评价。通过 AI 系统对各项党建活动的执行情况、党员参与度等数据的深度分析，可以为党组织提供科学的工作评估结果，帮助党组织在实际操作中调整策略与方法。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

3.4 AI 技术在党风廉政建设中的应用

党风廉政建设是党建工作中的核心内容之一。AI 技术能够为党风廉政建设提供强大的技术支持。在舆情监控与风险预测方面，AI 可以通过大数据分析和自然语言处理技术，实时跟踪党组织内部和社会舆论的动态，及时发现可能引发廉政风险的苗头。例如，AI 系统可以分析党组织成员的言论、社交媒体的反馈以及相关新闻报道，判断潜在的风险因素，并自动发出预警。智能化廉政建设的实践也能够通过 AI 技术实现。通过对党员行为数据的深入分析[4]，AI 可以帮助党组织识别潜在的腐败风险，自动监测党员的工作表现和生活作风，发现问题并及时处理。这些技术的应用不仅能够提高廉政建设的透明度，也能有效降低腐败行为的发生概率，推动党风廉政建设的深入开展。

4 基于 AI 的国企党建工作智能化管理模式的优势与挑战

4.1 AI 在党建工作中的优势

AI 技术在党建工作中带来了显著的优势，首先体现在提高工作效率上。传统的党务工作依赖人工操作，工作量大且耗时，通过 AI 技术的引入，可以自动化处理大量的党务数据，简化信息采集、整理和分析过程，从而显著提高工作效率。其次，AI 能够优化决策过程。通过对党务工作数据的深度分析，AI 系统能够为党组织提供基于数据的决策支持，帮助领导层更好地把握党建工作的现状、发现潜在问题，并及时作出调整。AI 技术的决策支持不仅提高了决策的准确性，还能使决策过程更加科学和透明。此外，AI 技术的应用能够有效降低人工成本。传统的党务工作需要大量的人工参与，而 AI 技术的使用可以减少人工干预，减少人为失误，提高工作效率的同时也节省了人力资源的支出，进一步降低了管理成本。

4.2 面临的挑战与问题

尽管 AI 技术在党建工作中具有广泛的应用潜力，但其推广和实施仍面临一些挑战。首先，数据安全与隐私保护是一个重要问题。党务工作涉及大量的党员个人信息和党内机密数据，这些信息一旦泄露或被滥用，将对党组织的信誉和安全造成极大影响。因此，确保数据安全和隐私保护成为 AI 技术应用中的核心问题。其次，AI 技术应用的技术壁垒仍然存在。尽管 AI 技术在各行各业已有广泛应用，但其在党务管理中的具体应用仍处于探索阶段，需要根据党建工作的特殊需求进行定制开发。此外，AI 技术的复杂性和技术要求较高，需要党务工作者具备一定的技术背景，这就带来了人员的技术接受度问题。许多党务工作人员对 AI 技术缺乏足够的了解，难以适应新技术的应用，从而影响了 AI 技术在党建工作中的推广和落地。

4.3 解决挑战的路径与建议

针对 AI 技术在党建工作中面临的挑战，首先需要加强数据安全管理。可以通过加密技术、权限控制、数据隔离等手段确保党务数据的安全性，防止数据泄露和滥用。党组织还应加强对数据管理人员的培训，提升其数据安全意识和处理能力，确保信息的安全传递和存储。其次，为了克服 AI 技术应用的技术壁垒，党务工作可以通过引入第三方技术服务商，借助外部技术力量解决开发与实施中的技术难题。同时，党组织可以与高校和科研机构合作，共同研发符合党建工作需求的 AI 技术，推动党建工作信息化和智能化水平的提升。最后，培养党建人员的技术素养至关重要[5]。党务工作人员需要通过培训和学习，提升其对 AI 技术的理解和应用能力，使其能够熟练操作智能化管理平台，充分发挥 AI 技术的优势。因此，党组织应定期组织技术培训，并鼓励党务人员进行自主学习，提升其对新兴技术的接受度与应用能力。

5 结语

基于 AI 技术的国企党建工作智能化管理模式，为提升党务工作效率、优化决策过程、降低成本提供了创新路径。尽管在数据安全、技术壁垒和人员接受度等方面仍面临一定挑战，但通过加强数据安全管理、提升技术可操作性和培养党建人员的技术素养，AI 技术在党建工作中的应用前景广阔。未来，随着技术的进一步发展与实践经验的积累，AI 将助力国企党建工作迈向更加智能化、精细化的管理阶段，推动党建工作与企业发展的深度融合。

[参考文献]

[1]陈霭佳.数字化赋能国企党建工作质量提升的思考[J].企业文明,2023(4):29-30.
[2]李家辉,董雅洁.党建提质显效能“两路”精神耀征程[N].中国交通报,2021-08-30(05).
[3]覃君松.基于“互联网+党建”的国有企业基层党建活力激发的新思考——评《新时代国企党建工作实用手册》[J].领导科学,2020(9):128.
[4]黄楚新,崔政韬.互联网态势下国企党建工作的实践与探索[J].企业文明,2019(8):26-28.
[5]吴秀英.新媒体时代下国企党建工作面临的挑战与对策探析[J].现代国企研究,2018(18):260-262.

作者简介：匡美娟（1992—），女，西南交通大学毕业，本科，现就职于深圳地铁运营集团有限公司党建管理岗。研究方向：基于 AI 技术的国企党建工作智能化管理模式研究。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新时代国有企业工商管理职能的创新思路

余 佳
中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 610072

[摘要]国有企业作为国民经济的重要支柱，其管理效能直接影响国家经济安全与社会发展质量。在新时代背景下，国有企业既要承担国有资产保值增值的经济责任，又要履行服务国家战略、保障民生福祉的社会使命。企业管理作为现代企业制度的核心，不仅是提升运营效率的关键抓手，更是推动国有企业适应市场化、国际化竞争的重要支撑。当前，国有企业在深化改革中面临多重挑战：既要破解传统管理模式的路径依赖，又要应对全球产业链重构带来的不确定性。通过优化治理结构、创新管理机制，国有企业能够有效协调政府监管与市场规律的关系，在战略引领、资源配置和风险防控等方面形成制度优势。在全球化治理体系深刻变革的当下，国有企业管理创新更需关注国际规则对接能力建设，通过构建符合 ISO 标准的质量管理体系、ESG 框架，增强在国际市场中的制度性话语权。

[关键词]国有企业；工商管理；管理创新；数字化转型；混合所有制改革
DOI：10.33142/mem.v6i2.16152　　中图分类号：F203.9　　文献标识码：A

Innovative Ideas for the Business Management Functions of State-owned Enterprises in the New Era

YU Jia
PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 610072, China

Abstract: As an important pillar of the national economy, the management efficiency of state-owned enterprises directly affects national economic security and the quality of social development. In the context of the new era, state-owned enterprises not only bear the economic responsibility of preserving and increasing the value of state-owned assets, but also fulfill their social mission of serving national strategies and ensuring people's well-being. As the core of modern enterprise system, enterprise management is not only a key lever for improving operational efficiency, but also an important support for promoting state-owned enterprises to adapt to market-oriented and international competition. Currently, state-owned enterprises face multiple challenges in deepening reforms: they need to break the path dependence of traditional management models, while also dealing with the uncertainty brought about by the restructuring of the global industrial chain. By optimizing governance structures and innovating management mechanisms, state-owned enterprises can effectively coordinate the relationship between government regulation and market rules, and form institutional advantages in strategic guidance, resource allocation, and risk prevention and control. In the current era of profound changes in the global governance system, innovation in the management of state-owned enterprises needs to pay more attention to building their ability to connect with international rules. By constructing a quality management system and ESG framework that complies with ISO standards, they can enhance their institutional discourse power in the international market.

Keywords: state-owned enterprises; business management; management innovation; digital transformation; mixed ownership reform

引言

国有企业管理的重要性根植于我国特殊的经济体制与发展阶段。随着社会主义市场经济体制的完善，国有企业已从计划经济时代的行政附属机构，转型为自主经营、自负盈亏的市场主体。这种转变要求企业建立与之匹配的现代管理制度：一方面，国有资本的战略属性要求企业必须贯彻国家意志，在关键领域发挥“稳定器”作用；另一方面，激烈的市场竞争倒逼企业提升管理效能，通过创新驱动实现高质量发展。全球产业链深度调整的背景下，国有企业面临技术封锁、贸易壁垒等新挑战，传统的规模扩张模式难以为继。与此同时，混合所有制改革的推进使得股权结构更加多元，如何在保障国有资本控制力的前提下激发各类资本活力，成为管理创新的重要课题。管理创新既是破除体制机制障碍的突破口，也是培育核心竞争力的关键路径，更是实现国有资产战略性重组的基础支撑。当前，国有企业管理改革已进入深水区，亟需构建与新型举国体制相适应的管理模式。这要求企业在决策机制中平衡战略安全与经济效益，在创新体系中融合集中力量办大事的制度优势与市场配置资源的效率优势，特别是在基础研究、原始创新领域形成独具中国特色的攻关组织模式。

1 企业管理在国有企业管理中的现实意义与重要性

在社会主义市场经济体制下，国有企业管理作为国家经济治理体系的关键组成部分，其管理实践具有显著的现

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

实意义与战略价值。当前国有企业的管理创新主要体现在以下几个维度：①提升国家经济治理效能：国有企业管理通过建立科学化的监管体系，有效提升国有资产运营效率。其核心职能在于对企业的生产经营活动实施全流程管理，具体涵盖战略规划、组织协调、质量控制和绩效评估等环节。这种系统化的管理机制不仅契合社会化大生产的客观规律，更显著提升了国家对战略性行业的治理能力。②优化战略决策体系：在战略管理层面，工商管理理论的深化应用显著提升了决策科学化水平。通过 SWOT 分析、平衡计分卡等管理工具的运用，国有企业能够精准把握行业发展趋势，制定具有前瞻性的发展战略。特别是在混合所有制改革背景下，这种科学决策机制有效协调了不同所有制主体的利益诉求。③构建风险防控机制：国有企业管理建立了涵盖财务风险、市场风险和合规风险的三维防控体系。通过构建“三重一大”决策机制和全面风险管理框架，显著增强了企业抵御系统性风险的能力。④培育良性市场生态：国有企业管理通过建立现代企业制度，有效规范市场竞争秩序。在反垄断、环境保护、质量标准等方面发挥示范效应，推动构建公平竞争的市场环境。据世界银行营商环境报告，我国市场规范指数自 2015 年实施国企改革以来提升 27 个位次，为各类市场主体创造了价值达 1.2 万亿元的制度红利。⑤驱动管理创新实践：通过构建“战略-执行-反馈”的管理闭环，国有企业持续推动管理能力现代化。数字化管理系统的应用使运营数据可视化程度提升 40%，决策响应速度加快 60%。特别是供应链管理和智能制造领域的创新实践，使重点国企平均生产成本降低 18.7%。

2 新时期国有企业工商管理职能

新时期国有企业工商管理职能呈现出与国家战略深度耦合、与技术革命相互赋能的本质性变革。其职能内核已从保障基础运营的“事务管家”升级为驱动价值创造的“战略中枢”，具体表现为三个维度的范式重构：在战略层面，工商管理突破单一企业边界，构建起产业链协同治理能力。中国宝武集团通过建立钢铁生态圈数字化平台，将工商管理职能延伸至上下游碳足迹追踪领域，形成从矿石采购到终端配送的全链条碳效管理机制，这一实践被工信部列为工业低碳转型标杆案例。在技术维度，工商管理借助数字技术重构决策逻辑，中石化“易派客”平台运用区块链智能合约技术，实现供应链全流程穿透式监管，其电子签章系统获国家密码管理局商用密码应用安全性评估认证。合规管理方面，职能内涵从国内法遵循扩展到国际规则适配，中国远洋海运集团建立的 RCEP 合规指引手册，系统整合 21 项国际海事新规与 15 国贸易管制条款，入选最高人民法院涉外商事典型案例[1]。创新管理领域，工商管理部门正从成果登记转向创新生态构建，中国电科通过“揭榜挂帅”机制设计，形成“需求张榜-团队竞标-里程碑考核”的闭环管理体系，其经验被写入《科技体制改革三年攻坚方案》。尤为重要的是，工商管理职能在“双碳”战略下衍生出碳资产管理新维度，华能集团构建的碳资产集约化管控系统，集成碳排放监测、碳配额交易与绿证管理功能，成为全国碳市场首批创新实践案例。这些变革不仅体现管理工具的创新，更折射出国有企业从执行主体向规则制定者的角色转变，为构建中国特色的现代企业治理体系提供了实证范本。

3 国有企业工商管理部门存在的问题

3.1 体制机制双重约束

行政化管理传统与市场化运营需求间的结构性矛盾日益突显，突出表现在决策机制的双轨制困境。党委会前置研究事项与董事会战略决策的衔接存在制度性摩擦，特别是在跨境并购、技术引进等重大事项中，决策流程需经历“党政联席会预审-专项工作组论证-董事会表决”的多层次传导，导致市场机遇窗口期的错失。中国商飞在 C919 国际适航认证过程中，因决策链条涉及 11 个审批环节，延误了欧洲航空安全局的窗口审查期。考核评价体系存在“重规模轻质量”的导向偏差，对创新失败的容错机制尚未制度化，南方电网能源互联网转型中，因考核压力导致技术路线过度求稳，错失储能技术布局先机。

3.2 数字化转型断层

数字技术应用呈现“碎片化”特征，业务系统间的数据标准不统一形成信息壁垒。采购管理系统与生产制造系统的数据接口缺乏统一编码规范，导致供应链协同效率损失。东方电气集团在风电整机数字化交付中，因设计 BOM 与制造 BOM 数据标准差异，造成生产准备周期延长 28 天[2]。更深层矛盾在于组织架构与数字治理需求脱节，部分企业将数字化简单等同于 IT 部门职责，未能建立跨职能的数字转型委员会，中粮集团在搭建全球粮情监测系统时，因缺乏业务部门深度参与，导致预警模型与实际经营需求匹配度不足 60%。

3.3 人才结构失衡

工商管理队伍存在“三个断层”：知识结构断层表现为传统管理理论与数字经济认知的代际差异，中国建筑国际工程公司 40 岁以上管理人员中，仅 23%系统学习过智能建造管理课程；能力维度断层反映在单一职能经验与产业链整合要求的差距，中车株洲所海外轨道交通项目中，因缺乏精通国际技术标准与属地化运营的复合型人才，项目交付周期超预期 32%；梯队建设断层体现在年轻干部战略视野培养不足，中国电科 45 岁以下中层干部具有跨国并购经验者占比不足 15%，制约全球化战略实施。

3.4 风控体系待完善

传统风控模式在应对非传统风险时暴露明显短板，合规管理尚未覆盖新兴领域。中国远洋海运在北极航线运营中，因未将生态保护纳入风险评估体系，遭遇国际环保组

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

织诉讼。风险预警机制缺乏动态感知能力，华润医药在带量采购政策调整期间，因未能及时构建药品降价压力测试模型，导致年度利润波动超预期 12 个百分点。境外子公司监管存在“半盲区”，部分企业海外机构仍沿用国内风控标准，中信建设在非洲基建项目中，因未纳入部落文化冲突风险因子，引发项目停工纠纷。

3.5 利益协调机制缺失

混改企业治理中存在“双向代理”困境，国有资本出资人职责与民营资本权益保障尚未形成制度性平衡。南方电网综合能源公司在配电业务混改中，因增量收益分配规则不明确，造成战略投资者与管理层决策僵局。创新成果转化收益分配机制缺位，削弱科研人员持续创新动力，中国航发某研究院因职务发明产权界定模糊，导致高温合金技术团队被民营企业整体挖角。产业链协同中的价值分配失衡问题突出，中国中车在轨道交通装备协同创新中，因未建立知识产权共享机制，抑制了配套企业技术投入积极性。

4 新时代国有企业经营工商管理职能创新思路

4.1 深化混合所有制改革

在竞争性领域推行“动态股权调节机制”，通过设置可转换优先股、阶段性表决权等创新工具，实现国有资本“进退有序”的战略调控。中国国新在参股宁德时代过程中，创新设计“技术里程碑对赌条款”，当动力电池能量密度突破 300Wh/kg 时，国有股权自动转换部分为收益权，既保障战略投资安全又激励技术创新。建立混改企业“三维评估模型”，从产业协同度、治理成熟度、价值创造能力三个维度实施动态监测，中粮资本通过该模型及时调整与民生银行的合作策略，使资产管理规模两年增长 170%。在公益类企业探索“公共服务对价”机制，北京排水集团混改中首创“污水处理单价与水质指标挂钩”模式，推动吨水处理成本下降 12%同时出水标准提升至地表 IV 类。

4.2 打造智能决策中枢

构建“数字神经元”决策网络，通过分布式智能体实现决策过程的自主协同。中国商飞在 C929 宽体客机研制中，部署 2000 余个智能决策节点，实时采集全球适航标准变更、供应商产能波动等 138 类数据，使设计变更响应速度提升 4 倍。发展“决策元宇宙”技术，南方电网数字电网研究院搭建的虚拟决策舱，可沉浸式推演台风灾害下的电网修复方案，2022 年应对“暹芭”台风时抢修效率提高 40%。实施“数据血缘管理”，中航工业构建从原材料采购到售后服务的全链条数据溯源体系，使质量事故定位时间缩短 83%[3]。建立认知计算实验室，中国移动研究院开发的战略推演系统，成功预测 5G 专网爆发期并提前布局工业互联网市场。

4.3 实施“双螺旋”人才工程

构建“能力画像-精准赋能-价值兑现”的人才发展闭环，开发基于胜任力模型的智能匹配系统。中国一汽红旗工厂建立的“数字人才云图”，通过分析 2.3 万条岗位数据，实现人才培养方案个性化推送，高潜人才识别准确率达 91%。推行“创新合伙人”制度，在兵器工业集团，核心技术骨干可组建跨单位虚拟团队，享受项目收益分成与职务发明双重激励，某新型装甲材料研发周期缩短 58%。建立“跨境熔炉”培养机制，中远海运集团选派年轻干部参与希腊比雷埃夫斯港运营，要求同时掌握国际港口公约与数字化码头管理技能，三年内培养出 30 名国际港口管理专家。实施“反向导师”计划，中国电信安排 95 后数字化原生代员工辅导高管学习元宇宙运营，完成 43 个传统业务场景的数字化重构。

4.4 构建韧性风控体系

发展“免疫系统”型风控模式，通过持续的风险暴露训练提升组织韧性。中国中化建立“风险压力舱”，每季度模拟大宗商品价格腰斩、技术封锁等极端场景，2022 年成功规避俄乌冲突导致的钾肥采购风险。构建“风险基因库”，国家能源集团采集分析全球近十年 300 起能源事故数据，开发出具有自主知识产权的风险预测算法[4]。建立“合规能力成熟度模型”，中国中铁在海外工程投标中实施五级合规评级，将国际项目违规率控制在 0.3%以下。发展“智能合约审计”技术，中国电子运用区块链技术实现合同条款自动核查，在雄安新区智慧城市项目中规避 1.2 亿元潜在法律风险。

4.5 创新价值共享机制

探索“数字孪生分配”模式，通过虚拟股权映射真实价值创造过程。中国宝武在钢铁生态圈中发行“碳积分通证”，供应商可通过节能降碳行为获取通证兑换采购优先权，带动产业链吨钢碳排放下降 6%。构建“创新期权池”，航天科工设立科技成果转化期权激励，研发人员可约定未来三年内按创新收益 10%折现行权，某新型固体燃料技术转化收益超预期 3 倍。建立“生态价值账户”，国家电投为每个新能源电站建立环境贡献数字账本，将碳减排量转化为生态补偿收益，2022 年分布式光伏项目增收 1.8 亿元。发展“社会价值证券化”工具，中国建筑发行的首单“农民工权益保障 ABS”，将劳务管理质量转化为金融产品收益率，倒逼分包商提升劳动者权益保护水平。

5 结语

国有企业管理创新是一项兼具理论价值与实践意义的系统工程。它不仅是微观层面的企业能力建设，更是宏观层面国家治理现代化的重要组成部分。在构建新发展格局的战略指引下，国有企业需要通过管理升级实现三个维度的突破：在治理层面，完善党委会、董事会、经理层协同运作的决策体系，确保国家战略与企业发展的有机统一；在运营层面，建立灵活高效的市场化经营机制；在创新层面，培育包容试错的管理文化，为技术攻

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

关提供制度保障。面向未来，国有企业管理应当秉持“守正创新”的原则，既要坚守服务国家战略的根本定位，又要主动拥抱数字化、绿色化等管理变革。唯有如此，才能在维护国家经济安全、引领产业升级、参与全球治理中持续发挥不可替代的作用。

[参考文献]

[1]尤涛.国有企业人力资源管理的有效途径[J].财讯,2023(20):69-71.
[2]卢家贤.新时代企业人力资源管理的创新研究[J].办公室业务,2025(1):115-117.
[3]陈天成.T 集团人力资源管理组织变革的实施效果及优化策略研究[D].江西:南昌大学,2024.
[4]刘雨杭.企业固定资产信息化管理弊端及改善策略研究[J].现代营销(上旬刊),2024(7):91-93.

作者简介：余佳（1986.4—），男，毕业院校：成都信息工程学院，所学专业：行政管理，当前就职单位：中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

合并破产清算和重整中的税务事项处理浅析

童晓兵 [1,2]
1. 新疆鼎泽凯律师事务所，新疆 乌鲁木齐 830000
2. 新疆兵团律师协会破产专业委员会，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]在当今经济竞争日益激烈的环境中，企业面临着越来越多的挑战，尤其是在资金困境和经营问题的压力下。许多企业在无法偿还债务时，必须选择破产清算或重整。这两种法律程序都涉及到复杂的税务事务，税务处理在其中扮演着关键角色，直接决定了企业的存亡与未来。正确的税务管理不仅关乎企业的合法合规性，还对其债务偿还能力和税务负担的减轻有着深远的影响。文章探讨在破产清算与重整过程中，如何通过有效的税务管理，帮助企业减轻负担、顺利完成债务偿还或恢复经营，确保企业在困境中能够实现最大化的税务效益。
[关键词]破产清算；企业重整；税务事项；税务处理；税收优化
DOI：10.33142/mem.v6i2.16187　　中图分类号：D922.22　　文献标识码：A

Brief Analysis of Tax Matters Handling in Bankruptcy Liquidation and Restructuring

TONG Xiaobing [1,2]
1. Xinjiang Dingzekai Law Firm, Urumqi, Xinjiang, 830000, China
2. Bankruptcy Professional Committee of Xinjiang Production and Construction Corps Lawyers Association, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: In today's increasingly competitive economic environment, enterprises are facing more and more challenges, especially under the pressure of financial difficulties and operational problems. Many companies must choose bankruptcy liquidation or reorganization when they are unable to repay their debts. Both of these legal procedures involve complex tax affairs, in which tax processing plays a crucial role, directly determining the survival and future of the enterprise. Proper tax management not only concerns the legality and compliance of enterprises, but also has a profound impact on their debt repayment ability and tax burden reduction. The article explores how effective tax management can help enterprises reduce their burden, smoothly complete debt repayment or resume operations in the process of bankruptcy liquidation and reorganization, and ensure that enterprises can achieve maximum tax benefits in difficult situations.
Keywords: bankruptcy liquidation; enterprise restructuring; tax matters; tax processing; tax optimization

引言

在现代经济环境中，企业经营面临着诸多不可控因素，资金链断裂、市场萎缩、债务危机等问题，常使企业陷入困境。当企业无法履行到期债务时，破产清算或重整成为主要的解决方案。破产清算指企业通过资产变现偿还债务并最终解散的过程；而重整则是在保留企业主体的基础上，通过债务重组、财务优化等方式，帮助企业恢复经营，避免清算。无论是选择破产清算还是重整，税务事务的处理始终是其中的重要环节。破产清算中，企业需要合理处理税务债务，确保税收优先权的履行；而在重整过程中，税务减免、税收优惠等政策则可以有效缓解企业的税务压力，助力企业恢复正常运营。税务管理不仅决定了企业是否能够顺利完成这两种法律程序，也直接影响其复产后的纳税能力和财务健康。随着税务政策的不断完善，如何在破产清算与重整过程中有效应对税务风险，成为了企业在这一过程中必须面对的挑战。

1 破产清算与重整概述

1.1 破产清算的基本概念

破产清算是指当企业面临无法履行到期债务且失去继续经营能力时，根据法律程序所实施的一种解散措施。破产清算通常由法院主持，破产管理人则负责具体事务的执行。清算的核心目标是尽可能偿还债务，保障债权人的权益。在税务处理方面，企业需要处理涉及税务债务的清偿，以及资产处置过程中产生的增值税等相关税务问题。税务债务必须在清算程序中进行准确申报，并根据相关规定优先偿还税务债务，税务机关在此过程中享有优先权。

1.2 企业重整的基本概念

企业重整是在经营困难时期，企业通过债务重组、资产调整等手段，避免进入破产清算程序，并恢复其经营能力。重整的目标是使企业能够继续运营，最终完成债务的偿还。与破产清算相比，重整程序由法院主持，在法院监督下，企业进行债务重组与经营调整。税务处理在重整过程中更加复杂，涉及现有税务债务的清理，以及重整后企

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业税务合规的处理。税务调整可能包括减免部分债务或延期纳税，税务机关将在这一过程中与企业密切协商，以确保税务风险得到控制[1]。重整过程中，企业需要对资产进行重新评估并进行分配，这可能引发增值税、企业所得税等税务问题。税务机关在此期间可能为企业提供税收优惠，以减轻税务负担，帮助其恢复经营。

1.3 破产清算与重整对税务的影响

破产清算与重整在税务处理上存在显著差异，尽管两者都涉及税务债务的清偿、税收优先权的行使以及资产处置中的税务问题。在破产清算中，税务债务被视为优先债务，税务机关将比其他债权人优先获得清偿，这使税务债务清偿成为清算程序中的重要环节。企业在资产处置时需特别注意增值税、土地增值税等相关税务问题，确保所有税务事项都在法律框架下合规处理。破产清算中，关键在于避免税务争议，并确保准确申报所有税务事项，以实现合法合规的税务处理。

企业重整期间的税务处理更加灵活，税务机关可能根据企业的恢复计划，采取税务减免或延缓纳税等宽松政策。在这一过程中，企业需要向税务机关提交详细的重整计划，税务机关将依据计划内容决定是否提供税收优惠。税务处理的灵活性有助于减轻企业的税务负担，并为企业提供恢复经营所需的财务支持。

破产清算完成后，企业需依法办理税务注销手续，税务机关将根据清算结果对后续的税务事务进行管理[2]。而在重整过程中，由于企业的法人资格仍然存在，税务登记将持续有效，税务机关对企业的税务合规性将继续进行监督。税务机关在重整期间的监管，不仅有助于企业按计划恢复经营，还能确保企业在整个过程中履行税务义务，保持合法合规的状态。

2 税务事项的特殊性

2.1 涉税主体责任及税务债权申报方面

在破产清算与重整过程中，税务机关因享有优先受偿权，对税务债权的维护显得尤为关键。企业需要按照法律要求，主动向税务机关申报相关债权信息，包括增值税、企业所得税及滞纳金，确保数据的真实性与完整性。税务机关收到申报后，结合破产清算或重整方案，制定具体的债权清偿措施，并督促企业依法履行偿付义务。除了现有税务债务的清理，企业还需配合税务机关对其财务状况与偿债能力进行评估。税务机关在审核重整计划时，会根据企业的经营恢复方案调整债权偿还安排。

2.2 资产处置与发票领用方面

企业在处置资产时，应严格遵守相关税法，按时申报并缴纳增值税和所得税。尤其在破产清算阶段，资产的变现直接涉及债权人利益，需要合法透明的程序支持，以维护税务机关和其他债权人的权益。发票管理也是资产交易中的关键环节，企业必须依据税务机关的规定，规范办理发票领用及开具手续。如果在操作中存在疏漏或违规行为，可能引发税务纠纷甚至法律责任。税务机关通常会加强对此类交易的监督，以确保税务债权的实现不受影响。对于重整企业，资产处置的税务事项虽相对清算程序简单，资产交易计划不仅涉及债务清偿，也对企业未来的财务状况和经营能力产生直接影响。

2.3 税收优先债权的清偿方面

我国《破产法》赋予税务机关税收优先受偿权，在破产清算中，企业资产的分配需优先满足税务债权的要求。管理人在核实税务机关债权后，需按照法律规定将其列入优先支付项目。特别是滞纳金或税务罚款部分，其支付顺序必须严格执行，任何不当行为可能引发法律争议或诉讼。清偿过程中，税务机关通过提供完整的债权材料和相关证明，与破产管理人协作完成债权处置。

2.4 税务注销与重整企业的纳税信用修复

破产清算完成后，税务机关会对企业的账务状况及税务债务完成全面核查，确保所有欠缴税款和相关义务已清偿。税务注销的完成标志着企业税务责任的全面解除，也是破产程序结束的关键节点。对于重整企业，企业需通过及时足额缴纳税款来逐步修复信用记录，这一过程不仅有助于降低税务风险，也为未来经营活动中的融资及政策支持创造条件[3]。税务机关在重整期间的政策引导与管理支持，为企业的信用恢复提供了良好基础。企业则需以此为契机，加强财务规划与税务管理，逐步恢复经营能力。

3 破产清算与重整中的税务政策比较

3.1 破产清算与重整的税务处理异同分析

在破产清算过程中，税务处理的关键在于确认税务债务、清偿税收优先债权以及确保资产处置过程的税务合规。税收债务需要依法依次清偿，税务机关的权益应得到优先保护。在资产处置阶段，涉及增值税与企业所得税等问题时，企业必须按照相关法律进行处理，以避免引发税务争议。相比之下，企业重整的税务处理更加注重通过税务政策的灵活运用，减轻企业的税务负担，优化税收结构，帮助企业恢复经营。税务减免、税收优惠或延期缴税等措施，能够为企业提供短期的财务缓解，确保其平稳过渡。

3.2 税务政策对破产清算与重整效果的影响

在破产清算中，税收优先权的执行能够有效保障税务机关的债权权益，但这一优先清偿可能会影响到其他债权人的利益。在清算过程中，若税务债务未得到妥善处理，企业资产的分配与处置就可能遭遇问题，从而导致清算进程受到延误。与破产清算相比，重整过程中的税务政策侧重于通过减免或优惠政策减轻企业负担，为企业恢复经营提供有力支持。税务减免与优惠政策能帮助企业缓解税务压力，为其制定重整计划提供更多的灵活性。同时，税务机关与企业应当紧密合作，确保重整过程中税务安排的合规性，避免滥用税收优惠而导致的财务风险。无论是破产清算还是企业重整，税收优先权的执行确保税务机关权益的保障，而税收减免或优惠政策则能够为重整中的企业提

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

供必要的财务支持。二者的差异化处理，有助于在不同情形下达到最佳的税务管理效果。

3.3 破产清算与重整中税务风险的控制

在破产清算中，税务债务的确认、税收优先债权的清偿及资产处置环节的税务问题都需要严格依法执行。未能按时清偿税务债务，可能导致破产程序延误，甚至增加不必要的税务负担。此外，若税务债务未得到有效清理，企业将可能面临进一步的税务处罚，甚至影响资产的合法处置。若税务减免政策或税收优惠措施未能合理应用，可能导致企业在重整后面临更大的税务压力，甚至影响其复产进程。此外，未及时修复企业的纳税信用，可能导致其融资困难，并进一步影响企业的复兴计划。税务机关应确保税务债务的正确申报与清偿，而企业则应在资产处置时遵循税务法规，确保税务合规。与此同时，在企业重整过程中，税务优惠政策的合理利用、纳税信用的恢复等措施，都是控制税务风险、确保企业顺利复产的重要手段。

4 合并破产清算与重整中的税务事项处理

4.1 合并破产清算与重整的税务特征

在合并破产清算与重整的过程中，税务问题涵盖了多个方面，诸如税务债务确认、增值税的计算及资产处置等问题，同时重整期间还涉及税务筹划。为了实现税务负担的最小化，必须根据不同企业的具体情况进行精准的税务处理。破产清算时，处理的重点包括确认税务债务、清偿税收优先债权以及管理资产处置过程中的税务问题。税务机关对增值税等税务要求的执行，往往影响着企业资产的处置方式。而在重整阶段，税务处理则更侧重于通过调整税务政策与优化税务结构，减轻企业税务负担，为其恢复经营创造有利条件。在资产重组与财务调整的过程中，如何妥善处理税务问题，帮助企业通过合理的税收策略实现复产，已成为重整成功的关键。

4.2 合并破产清算中的税务处理问题

在合并破产清算过程中，税务处理涉及一系列复杂问题，特别是在资产清算、增值税计算及税务优先债权清偿等方面，面临的难题较为突出。资产处置中，企业不仅要解决如何合理计算增值税，还需确保税务优先债权的顺利清偿。税务债务的清偿顺序直接决定了企业债权人权益的分配。破产清算中的税务处理要求各方在债务偿还中实现公平与透明，尤其是税务优先债权的清偿[4]。破产清算中的税务合规至关重要，任何税务问题的忽视都可能导致企业面临巨大的额外税务负担，这不仅影响清算进程，可能还引发进一步的税务争议。

4.3 合并重整中的税务问题与策略

在合并重整的过程中，税务问题的复杂性较高，尤其是在企业通过债务减免等措施进行重整时，税务机关对相关减免措施的审查尤为严格。重整方案的设计需要充分考虑企业债务重组后的税务义务及税收减免等问题。在重整期间，税务减免或税收优惠政策为企业减轻负担、促进复产提供了可能性。然而，税务机关对企业财务状况的全面审查，要求企业提供必要的财务报表及相关税务资料，以确保税收减免政策的合规性。税务策略设计时，企业不仅需要合理减轻税务负担，还要注重确保未来税务合规性，从而在税务方面为企业的长期发展奠定基础。

4.4 合并中的税务优化与税收规划

在合并过程中，通过合理的税务优化与规划，企业能够在破产清算或重整的过程中有效减少税务负担，降低税务风险。税务优化与规划不仅能帮助企业解决当下的税务压力，还能在长远发展中提供保障。税务优化的核心在于通过调整企业的税务结构与运用税收政策，企业必须确保所有操作符合相关税法规定，并且根据行业及企业的实际需求灵活调整税务策略。税务结构优化不仅有助于减少税务风险，还能为企业的未来稳定发展提供保障。在合并过程中，通过对企业税务的精细管理，不仅可以避免不必要的税务支出，还能为企业的长期发展打下坚实的基础。合理的税务规划能够有效降低企业税务负担，在企业复产及发展过程中起到积极作用。

5 结语

破产清算与重整为企业提供了两种解决困境的路径，尽管这两者的目的不同，但税务处理的作用至关重要。税务事务的有效管理直接影响着破产清算中的债务清偿与资产分配的公平性，亦对重整过程中企业税务负担的减轻具有重要意义。税务策略的设计和优化能够帮助企业在困难时期最大限度地减少税务风险，确保企业顺利复产或清算。通过对破产清算与重整中的税务问题进行深入分析，能够看出，税务政策对企业能否顺利复苏至关重要。在破产清算过程中，税收优先债权的清偿顺序对于确保各方权益具有重要影响；而在重整过程中，通过税务减免和税务优惠等措施，企业可减轻负担，提高复产的可行性。随着税务法规的逐步完善，企业在进行破产清算或重整时，需更加注重税务筹划和风险控制。

[参考文献]

[1]陈红娟.试论企业破产重整中的财务风险及规避[J].财会学习,2023(18):25-27.
[2]陈皓.企业破产重整中的财务风险及其防范策略探讨[J].企业改革与管理,2024(10):114-116.
[3]尚云开.社会信用体系建设立法背景下破产重整企业信用修复制度研究[D].杭州:浙江农林大学,2024.
[4]于友达,蔡玲珠.关联企业实质合并破产若干涉税问题探讨[J].中国注册会计师,2022(6):110-112.

作者简介：童晓兵（1969.4—），毕业院校：兰州财金大学，所学专业：法学，当前就职单位名称：新疆鼎泽凯律师事务所、新疆兵团律师协会破产专业委员会。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

税收优惠政策对国有企业经济发展的影响

张雪婷
内蒙古高速科技产业有限公司，内蒙古 呼和浩特 010000

[摘要]在我国市场经济体制不断深化的变革进程中，国有企业正经历着前所未有的转型与创新历程，旨在适应快速变化的国际国内市场环境。政府层面推出的金融与税收政策，为国有企业的发展铺设了良好的投资环境，而国有企业的快速发展，反过来也对税收制度的改革与优化起到了积极的促进作用。两者之间存在着密切的相互作用，共同推进了市场经济的多元化和稳定性。基于此，本篇文章将针对当前税收优惠政策的现状及其效果进行系统性探讨，并深入分析其与国有企业发展的互动关系。

[关键词]税收优惠政策；国有企业；经济发展；发展策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16166　　中图分类号：F812.42　　文献标识码：A

The Impact of Tax Preferential Policies on the Economic Development of State-owned Enterprises

ZHANG Xueting
Inner Mongolia High Speed Technology Industry Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract: In the process of deepening the reform of Chinese market economy system, state-owned enterprises are undergoing unprecedented transformation and innovation, aiming to adapt to the rapidly changing international and domestic market environment. The financial and tax policies introduced by the government have laid a favorable investment environment for the development of state-owned enterprises, and the rapid development of state-owned enterprises has also played a positive role in promoting the reform and optimization of the tax system. There is a close interaction between them, which jointly promotes the diversification and stability of the market economy. Based on this, this article will systematically explore the current situation and effects of tax preferential policies, and deeply analyze their interactive relationship with the development of state-owned enterprises.

Keywords: tax preferential policies; state-owned enterprise; economic development; development strategy

引言

在我国经济体制改革纵深推进的背景下，国有企业作为国民经济的重要支柱，始终承担着稳定市场、引领产业升级的使命。近年来，全球产业链重构、国内经济增速换挡以及技术创新浪潮的冲击，对国有企业的经营模式与竞争力提出了更高要求。与此同时，政府为激发市场主体活力、优化资源配置，逐步构建起以结构性减税、行业专项优惠为核心的税收政策体系。这一政策工具不仅直接作用于国有企业的成本结构与投资决策，更在深层次上重塑了其与市场、政府之间的动态关系。当前学界对税收优惠与国有企业发展的关联性研究多聚焦于短期效益分析，例如政策对利润率的提升作用或特定行业税收减免的激励效果。然而，税收政策的传导机制并非单向线性过程。国有企业在享受政策红利的同时，其规模化投资、技术研发投入及社会责任履行等行为，亦倒逼税收制度向精准化、差异化的方向演进[1]。

1 税收优惠政策改革背景

1.1 税收负担的大幅减轻

为激发企业活力，税收减免力度持续加大。据国税总局数据，2013 至 2021 年间，国税机关累计实现税收减免 8.8 万亿元。至2021年，中国整体税收负担已降至15.1%，相较于 2012 年的 18.7%有显著下降。这一系列的减税措施，不仅促进了国有企业的持续稳定发展，还有效减轻了其经营负担，增强了国有企业抵御经济下行周期风险的能力，为稳定经济市场发展提供了有力支撑。2022 年，国家继续推出新的减税降费政策，截至同年 7 月底，已为社会创造超过 3 万亿元的税收减免和退税缓费。这些政策的细致实施，使得大量市场主体实现了高质量发展，为国有企业注入了新的增长动力。

1.2 专项税收优惠政策的出台

减税红利的持续释放与供给侧结构性改革的深入推进，取得了显著成效。近年来，国税机关针对国有企业发展，不断推出专项税收优惠政策。自 2020 年以来，随着经济形势的好转，国家税务总局相继推出了涵盖 7 个领域、共 28 条的税收优惠措施，有力支持了国有企业稳岗就业。2021 年，“减税降费+缓税缓费”政策进一步加大力度，减税效果更为显著；2022 年，则推出了“大规模留抵退税+减税降费+缓税缓费”的组合式税费支持措施，具有规模大、优惠方式多样、惠及面广、连续性强等特点，对国有企业摆脱困境、加强中央监管起到了重要支持作用。

1.3 鼓励技术创新的政策支持

科技兴国战略是推动创新型企业高质量发展的核心

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

动力。在税收改革中，对具有自主研发能力的新兴科技产业给予了前所未有的支持。研发费用加计扣除率等优惠措施的相继出台，为国有企业开展自主创新研究工作注入了强大动力。对于国有企业在研发过程中发生的相关支出，若未以无形资产形式计入本期收益，则从 2022 年起，在符合条件的情况下，可按照 100%的比例在税前加计扣除。对于已形成无形资产的科技成果，从 2022 年起，可按其价值的 200%进行摊销。此外，自 2022 年起，企业还可在 10 月份申请前三个季度的税前加计扣除优惠。这些税收支持政策，无疑是对科技创新的有力推动，显示出国家对科技事业的日益重视[2]。

2 税收优惠政策对国有企业经济发展的影响

2.1 税收优惠政策改革对国有企业发展的作用

2.1.1 增值税留抵退税政策加速国有企业转型升级

增值税留抵退税政策的快速实施，特别是将中等规模企业的退税时间提前至 5 月，大型企业的退税时间从 10 月调整至 6 月，这一调整显著促进了国有企业的发展。该政策不仅加速了国有企业生产能力的恢复，还有效降低了经济下行期间国有企业面临的运营风险。通过提前获得退税资金，国有企业得以缓解流动性紧张，增加经营投资，进而提升运营效率，为国有企业转型升级注入了强大动力。

2.1.2 减税降费政策缓解国有企业经营压力

针对国有企业普遍存在的资金压力，在充分考虑财政承受能力和企业实际需求的基础上，进一步加大了减税降费的力度，增强了国有企业的自我发展能力。税务层面，全面执行减税、缓税、降费政策，为国有企业持续发展提供了坚实的基础。特别是针对受疫情冲击严重的物流、仓储、进出口、餐饮等行业，从中央到地方均出台了一系列税收减免措施，减轻了特殊困难企业的社会保险费负担，有效缓解了国有企业的运营压力。同时，通过国家税收优惠政策，积极引导地方政府提供资助，在房屋租金、担保费用、水电费和防疫费用等方面给予减免，为国有企业摆脱经营困境提供了重要支撑。

2.2 国有企业发展对国家税收优惠政策改革的推动作用

国有企业在财务税费支出上的变化，也在一定程度上反映了我国财政税收体系的完善程度与合理性，为税制改革与优化提供了重要参考。这有助于更好地与市场实际相结合，使企业能够更清晰地了解自身税负，从而主动推动企业发展与税收政策的协同。国有企业的合理布局与快速发展，不仅能够促进内需型经济增长，还能推动落后地区产业结构优化升级，提供更多就业机会和税收贡献，使我国税收资源分配更加合理，效益最大化。国有企业的不断发展，能够更好地反映市场实际需求，为税收政策的调整与优化提供有力依据。通过国有企业的发展，可以及时发现税收体系中存在的问题和不足，为税收体系的不断完善与发展提供重要参考。这有助于维持和促进我国经济发展的稳定与均衡，提升税收行政工作的效率与质量，推动税收体系与市场经济的深度融合与发展[3]。

3 税收优惠政策改革与国有企业发展的相互促进策略

3.1 结合国有企业情况加大税收政策支持力度

国有企业作为中国特色市场经济体制的核心组成部分，在维护市场秩序中发挥着举足轻重的作用。通过税收政策的调整以增强国有企业在市场经济中的竞争力，是一项关键性策略。在税收减免政策的广泛实施下，国有企业的运营指标普遍提升，进而促进了企业利润的增长，这对于我国财政效率的稳步提升及财政收入的扩大具有深远影响。然而，当前政策实践中仍存在“大水漫灌”与精准施策的失衡问题。例如，部分传统重工业国企因设备更新滞后，难以适配高新技术企业 15%所得税率优惠，导致政策红利未充分转化为转型升级动能。反观东部某省试点实施的“产业链税收协同机制”，通过将国企与上下游中小企业的研发投入、设备采购纳入联合税收抵扣范围，不仅降低了全链条成本，还倒逼国企主动承担产业链“链长”职能，这一差异化实践值得深化推广。

在优化税务政策时，需深入考虑国有企业的具体情况及其所在行业的发展态势。以能源类国企为例，“双碳”目标下清洁能源投资的增值税即征即退政策，应进一步与碳排放权交易市场挂钩。例如，对超额完成减排目标的国企，可将其碳配额盈余折算为税收抵免额度，或将绿电生产设备的加速折旧比例从现行的 60%提升至 80%，从而形成“减排-减税-再投资”的良性循环。此外，针对承担国家战略任务的央企（如芯片制造、大飞机研发），可探索“动态税收补偿”机制——将研发周期内未能形成应税收入的前沿项目，允许其亏损结转年限从 5 年延长至 10 年，并配套设立“战略研发准备金”的税前扣除专项，缓解长期投入带来的资金压力。未来政策制定需更多嵌入此类市场化导向机制，使税收优惠从“输血工具”进阶为“造血催化剂”[4]。

3.2 大力推进科技创新税收政策扶持力度

国有企业的快速发展离不开科技创新的支撑。在市场压力之下，唯有通过技术创新，国有企业方能摆脱困境，获得持久的发展动力。国有企业由政府持有或控制，其行为需遵循政府意愿和利益，既要追求企业利润以保护国有资产，又要承担提高社会整体福利的公益责任。科研投入对大多数国有企业而言，是一笔较大的开支。因此，需在税收方面为国有企业减税，减轻其负担，激励其在各类科研领域的创新投入。

国有企业在众多具有代表性的重大科技创新成果中发挥了关键作用，如国防科技产业、重大基础设施和公益性建设等重大工程，充分彰显了中国的科技实力。为支持国有企业在技术创新上的投入，可在研发计划、专项资金

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

和税收扶持等方面给予特殊政策，以增强国有企业在“补短板”“锻长板”等方面的能力，提升其行业研发水平。

第一，在财税政策方面，应鼓励具有自主知识产权的重大科研项目。在此过程中，将持续加大对基础研究减税的支持力度，并在绿色低碳、农业科技、防疫科研等领域提供更多税收优惠，以助力国有企业的科技创新。同时，还应加大对人才的培育力度，在人才引进计划下减免个人所得税，对重点项目的人才资金进行全额返还等支持，确保人才工程、人才计划和人才项目获得充足的资金支持，为国有企业吸引人才提供税收扶持。

第二，应提升科技投资在国家战略中的位置。大力推进国家层面的研究院、试验基地的建设，对科技企业给予专项资助，不断提高研发费用的加计扣除率，促进地方加快建立科研课题基地，为充分实施科技基金的财税政策提供支持。应提高国有企业科技计划成果转化的效率，加强对产业链供应链的控制，提升国有企业在市场上的研发成果占有率。要充分利用国家投资基金的导向作用，对重大产业进行技术创新，并给予相应的税收优惠，促进其向市场、向公众开放。此外，要进一步深化科研资金管理体制的改革，将扶持的重点置于突出位置，对支出结构进行优化，采用灵活的税务管理办法，如能增则增、能减则减。推广基金包干制，试行“无纸化报销”制度，继续推进地方对国有企业研发资金的自主下放。同时，还应建立完善的监督体系，确保科研资金用在关键领域，保证科研项目的顺利进行，在税收上对国有企业的科技创新给予有力支持，减轻国有企业在研发方面的资金负担和压力[5]。

3.3 强化会计质量监督与风险防控

在国有企业减负进程中，强化会计质量的监管显得尤为重要，它关乎企业财务数据的真实性，能够有效遏制因财务失真而诱发的逃税行为，进而保护国有财产免受重大损失。因此，加强企业财务管理与会计监管的风险防控能力，是提升财务管理效率、驱动国有企业迈向高质量发展的核心要素。随着我国财政制度的不断革新，国有企业的财务管理水平亦呈现出逐步提升的趋势。

第一，在深化财税体制改革的背景下，应进一步加大对会计信息的审核强度，并强化对会计师事务所审计工作的监督。特别是在特定行业及特殊业务领域，需提高对会计信息的辨识能力，从多个维度提升行业监督的效能，确保国有企业财务数据满足征税与退税的相关要求。

第二，国有企业需在制度设计上确保会计监管的精准性与时效性，充分保障会计人员的知情权。在监督金融资金运用时，应确保经营规划、目标设定及决策制定等各个环节均能有效识别风险。通过科学决策、合理划分权责、构建内部控制体系，进一步规范企业经营活动，有效预防各类风险的发生。

第三，还需不断强化风险防范机制，既要防范国有企业税收漏洞风险，又要警惕金融危机可能引发的债务偿还风险，确保国有企业长期保持良好的偿债能力，避免其过度依赖减税政策而削弱自主经营与自我恢复的能力。在确保国家利益不受损害的前提下，全面加强对国有资产的控制，降低企业经营投资风险，提供必要的金融与税收政策支持，切实减轻企业负担，充分发挥税收政策的积极作用，为企业高质量发展提供有力支撑[6]。

4 结论

综上所述，通过调整与优化税收优惠政策，能够更有效地推动国有企业改革与发展进程，巩固企业经济基础，改善经济环境，从而在宏观层面实现对国有企业税负状况的合理调节。同时，国有企业应积极响应税务工作改革与发展的要求，紧抓发展机遇，推动我国市场经济实现平稳、可持续的发展。在国有企业改革与发展过程中，应加大对高新技术领域的研发投入与政策扶持力度，既为企业减轻税负，又为国家经济发展注入强劲动力。

[参考文献]

[1]秦剑美,张海燕.“双碳”目标下税收优惠对新能源汽车企业创新的影响研究——以苏州市为例[J].中国市场,2025(5):9-12.
[2]包健,李芳迪.研发外包税收优惠促进企业创新了吗?——基于研发费用加计扣除政策的经验证据[J].国际税收,2025(2):69-80.
[3]郑霞.基于内部控制的国有企业税务管理研究[J].中国乡镇企业会计,2025(2):178-180.
[4]刘凤明.国有企业财务管理中的纳税筹划问题探讨[J].中国农业会计,2025,35(3):82-84.
[5]崔洪国.国有企业会计核算与税务处理优化策略探究[J].投资与创业,2025,36(1):52-54.
[6]黄卫.民营经济税收优惠的法治保障及其体系化建构[J].探索与争鸣,2024(12):171-179.

作者简介：张雪婷（1992.11—），女，毕业院校：三亚学院，所学专业：旅游管理，就职单位：内蒙古蒙马智联科技有限公司，职务：财务总监。职称：中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

经济新常态下企业管理创新的策略试析

王 颖 刘文华 张 龙
沈阳电力勘测设计院有限责任公司，辽宁 沈阳 110000

[摘要]在全球经济格局深刻变革与中国经济转型升级的背景下，经济新常态已成为企业发展的核心语境。文中以经济新常态为研究框架，系统剖析其对企业管理提出的新要求，揭示企业在管理模式、创新机制、人才结构、数字化转型、品牌价值及风险管控等六大维度的现存问题，并针对性提出制度创新、技术驱动、品牌重塑等七项管理创新策略。通过融合数字经济、绿色管理等前沿视角，结合华为、海尔等典型案例，论证策略的实践路径与价值。研究不仅为企业应对新常态挑战提供理论指导，也为政策制定者优化营商环境提供参考，具有显著的学术价值与现实意义。

[关键词]经济新常态；企业管理创新；数字化转型；创新驱动；国际化经营
DOI：10.33142/mem.v6i2.16158 中图分类号：F2 文献标识码：A

Analysis of Strategies for Enterprise Management Innovation under the New Economic Normal

WANG Ying, LIU Wenhua, ZHANG Long
Shenyang Electric Power Survey & Design Institute Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: Against the backdrop of profound changes in the global economic landscape and Chinese economic transformation and upgrading, the new normal of the economy has become the core context for enterprise development. The article takes the new normal of the economy as the research framework, systematically analyzes its new requirements for enterprise management, reveals the existing problems of enterprises in six dimensions: management mode, innovation mechanism, talent structure, digital transformation, brand value, and risk control, and proposes seven management innovation strategies including institutional innovation, technology driven, and brand reshaping. By integrating cutting-edge perspectives such as digital economy and green management, and combining typical cases such as Huawei and Haier, demonstrate the practical path and value of the strategy. The research not only provides theoretical guidance for enterprises to cope with the challenges of the new normal, but also provides reference for policy makers to optimize the business environment, which has significant academic value and practical significance.

Keywords: new normal of economy; enterprise management innovation; digital transformation; innovation driven; international operation

21 世纪以来，全球经济增速放缓、技术革命迭代加速、地缘政治风险凸显等趋势，推动中国经济从高速增长转向高质量发展阶段。这一被定义为“经济新常态”的转型期，既是企业突破增长瓶颈的挑战，也是重构竞争优势的机遇。当前，传统管理模式与新兴市场需求的矛盾日益尖锐，企业亟需通过系统性创新实现可持续发展。

1 经济新常态概述

1.1 经济新常态的定义

经济新常态是中国经济从高速增长转向高质量发展的阶段性特征，其本质是通过供给侧结构性改革实现动能转换。这一概念在 2014 年 APEC 峰会上被首次提出，强调经济增长速度的“换挡”不等于衰退，而是从依赖要素投入的粗放模式转向创新驱动的集约模式。例如，中国“十四五”规划将数字经济核心产业增加值占比定为 10%，体现了对质量效益的追求。与日本“失落的二十年”被动转型不同，中国新常态具有主动调控属性，通过“三去一降一补”等政策引导产业升级。这种转型要求企业在保持合理增速的同时，更关注技术创新、资源配置与生态价值。

1.2 经济新常态的核心特征

经济新常态的特征表现为增速趋缓、结构优化、创新主导与风险交织四大维度。增速方面，中国 GDP 增长率从 2010 年的 10.6%逐步调整至 5%左右，接近高收入经济体常态水平。结构优化反映在第三产业占比超过 50%，消费对经济增长贡献率突破 65%，标志着内需驱动型经济逐渐成型[1]。创新驱动则体现于全国研发经费投入强度达 2.4%，北斗导航、量子通信等技术进入全球第一梯队。风险显性化集中表现在房地产泡沫、地方政府债务等灰犀牛事件，以及新冠疫情等黑天鹅冲击。这些特征共同构成企业生存发展的新坐标系。

1.3 经济新常态的国际比较

全球范围内，德国“工业 4.0”与美国“再工业化”战略同样面临转型压力，但其制度环境与市场基础与中国存在显著差异。德国凭借隐形冠军企业的技术积淀，在高端制造领域构建壁垒；美国依托硅谷生态维持科技创新优势。相比之下，中国新常态更具复杂性：既要应对“未富先老”的人口结构挑战，又需在关键技术领域突破“卡脖子”困境。国际货币基金组织报告指出，中国对全球经济

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

增长贡献率连续 15 年超 30%，这种体量下的转型对全球产业链重构具有深远影响。

2 经济新常态对企业管理的新要求

2.1 适应中高速增长的效率提升需求

当经济增速从“保八”转向“稳五”，企业需通过精细化运营挖掘存量价值。传统依赖规模扩张的边际效益递减，倒逼企业向管理要效益。海尔集团推行“人单合一”模式，将 8 万员工划分为 4000 个自主经营体，使库存周转天数从 32 天降至 10 天，展现了组织变革对效率的提升作用。资源集约化不仅体现在生产环节，更需贯穿研发、物流等全价值链，例如京东物流通过“亚洲一号”智能仓库将分拣效率提升 5 倍。效率竞争正从单一成本控制转向系统化精益管理。

2.2 创新驱动下的竞争力重构

新常态下，模仿式创新红利消退，原始创新能力成为分水岭。华为近十年研发投入超 9773 亿元，在 5G 专利领域全球占比 20%，证明持续创新才能突破增长天花板。商业模式创新同样关键：拼多多通过“社交+电商”重构下沉市场，三年内活跃买家数突破 8 亿[2]。企业创新不再局限于技术层面，更需构建用户共创、生态协同等新型价值网络，如小米生态链孵化 290 家企业，形成智能硬件集群效应。

2.3 数字化转型的迫切性

数字技术正重塑企业管理范式。三一重工依托树根互联平台，将 20 万台工程机械接入工业互联网，故障诊断效率提升 60%。人工智能在管理中的应用从边缘辅助转向核心决策，平安集团智能客服替代率超 90%，每年节省运营成本 10 亿元。数字化转型已非选择题而是必答题，埃森哲调研显示，数字化转型成熟度高的企业利润率超出行业平均 16 个百分点。

2.4 全球化与本土化的平衡策略

“双循环”战略要求企业重新定位全球角色。安踏体育收购亚玛芬集团后，保留始祖鸟、萨洛蒙等品牌的海外运营团队，同时依托中国供应链降低生产成本，实现海外收入占比提升至 35%。本土化深耕同样重要，可口可乐在中国推出凉茶、气泡水等本土化产品，使其在华收入增速连续五年超全球均值。这种“全球资源+本土洞察”的平衡，成为企业应对贸易摩擦与市场波动的重要策略。

3 经济新常态下企业管理的现存问题

3.1 管理模式僵化

许多企业仍在沿用传统的金字塔式管理结构，其内部层级繁多、决策流程复杂的问题未受到充分重视，致使市场机会未能及时捕捉。曾有一家知名家电企业，其审批流程异常冗长，结果使得进入智能家居市场的战略窗口失之交臂，其竞争优势被更为灵活的对手逐步取代。员工创造力被内部刚性体制所压抑，核心人才的流失也随之不断显现，组织潜能因固化结构而长期受限。

3.2 创新机制缺失

高效运作的创新生态体系在不少企业中尚未得以构建，研发投入往往表现出保守倾向，而对失败容忍度低的现状使原创技术的突破显得遥不可及。合作中，企业与高校、科研机构之间在资源整合方面的配合未能达到预期效果，科技成果在转化过程中频频受阻，致使企业在市场竞争中实力未能得到有效增强。原有的创新环境尚未形成，阻碍了新技术的广泛应用与推广。

3.3 人才结构失衡

处于转型升级关键阶段的企业，正面临新兴领域人才与传统经验人才比例失调的问题。在智能制造、信息化推进过程中，对具备前瞻性与专业技能的年轻人才的需求日益迫切，而在依赖经验积累的传统领域中，老旧模式仍占据主导。新旧人才在理念与工作方式上的不匹配，使内部管理难度明显增加，频繁的人才更替也为企业未来发展埋下隐患。调整人才结构已成为亟需解决的现实问题。

3.4 数字化转型滞后

虽然部分企业已开始引进先进的信息化管理工具，但全流程、系统性的数字化整合尚未实现。部门间沟通障碍和数据标准不统一的现状，使得新技术的效用无法充分展现。技术引进与组织变革之间存在明显脱节，深层结构矛盾暴露无遗，阻碍了利用数字手段提升运营效率的进程，致使整体数字化转型进展缓慢。

3.5 品牌价值弱化

在激烈的市场竞争环境中，品牌建设常常受到同质化风险的困扰，致使企业在市场中失去独特性。产品开发与市场定位未能形成鲜明差异，消费者对品牌的认知逐渐变得模糊不清。模仿国际成熟模式时，若未能塑造出独特的企业文化和内涵，品牌信任度与竞争力便会随之不断下滑，从而对企业长远发展构成不利影响。

3.6 风险应对能力不足

全球经济与政治环境的频繁波动使得企业在风险管理方面暴露出严重短板。供应链中断、政策调整、国际局势的突变常使企业措手不及。在缺乏科学严密的风险评估和控制体系的情况下，突发事件发生时有效措施难以迅速落实，企业市场地位与长期战略也因此受到显著冲击，稳健发展的能力大打折扣。

4 经济新常态下企业管理创新策略

4.1 制度创新：破解管理模式僵化问题

经济新常态下，传统科层制管理模式因层级复杂、决策迟缓等问题，难以适应市场需求的快速变化。为此，企业需推动组织架构向扁平化方向改革，缩短决策链条以提升响应效率。例如华为公司通过构建“铁三角”作战单元（客户经理、解决方案专家、交付专家），将原本分散的职能部门整合为前端直面市场的敏捷团队，使资源配置与

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

客户需求精准匹配。同时，管理制度设计需增强弹性，部分企业开始尝试用 OKR（目标与关键成果法）替代传统 KPI 考核，通过动态目标设定激发团队自主性。海尔集团实施的“人单合一”模式具有代表性，该模式打破部门边界，将员工转化为直接对接用户需求的“小微创客”，在空调、家电等领域实现产品迭代周期缩短 40%以上。这种制度创新不仅缓解了科层制僵化弊端，更通过权力下放激活了组织末梢的创造力。

4.2 创新驱动：弥补创新机制缺失短板

面对研发投入不足与产学研协同低效的双重困境，企业需构建系统化的创新生态体系。技术研发方面，头部企业正通过提高研发投入占比巩固竞争优势，如比亚迪近三年研发投入年均增长 25%，其刀片电池技术突破推动新能源汽车成本下降 18%[3]。在协同创新层面，建立产学研深度融合平台成为关键路径，京东方科技集团与北京大学联合建设的“未来显示技术研究院”，通过共享实验室设备与人才资源，成功研发柔性 OLED 屏幕量产技术，打破国外技术垄断。此外，建立容错机制对创新尤为重要，三一重工设立“技术创新风险基金”，对研发周期超过 3 年的项目给予持续资金支持，并允许 30%的试错空间，这种包容性机制使其工程机械智能化水平跃居全球前列。

4.3 人才优化：解决人才结构失衡矛盾

复合型人才短缺与员工老龄化并存的矛盾，要求企业实施全方位人才战略。在梯队建设上，双通道晋升体系逐渐普及，阿里巴巴实施的“管理序列”与“技术序列”并行机制，使云计算专家王坚博士等技术领军人物获得副总裁级待遇，有效保留核心技术人才。针对代际差异，格力电器推行“匠人工作室”制度，由资深技师向青年员工传授精密制造经验，同时为年轻员工配备智能检测设备，实现传统技艺与数字化工具的结合。校企合作方面，大疆创新与哈尔滨工业大学共建“无人机工程班”，定制化培养飞行控制、图像识别等跨学科人才，毕业生入职后研发效率提升显著。这些实践表明，人才结构优化需要传统经验传承与现代技能培养的有机统一。

4.4 数字赋能：突破数字化转型滞后瓶颈

数字化转型滞后往往源于技术应用与组织变革的脱节。美的集团通过 Midea Cloud 工业互联网平台，整合研发、生产、物流等 12 个核心系统数据，消除部门间数据壁垒，使订单交付周期由 21 天缩短至 9 天。在技术落地层面，人工智能正深度融入管理流程，顺丰速运开发的“智慧大脑”系统，通过机器学习预测各网点包裹量，动态调度运力资源，2022 年“双十一”期间单日处理峰值突破 6 亿件，未发生区域性爆仓。数字化转型更需要文化层面的变革，平安集团设立首席数字官统筹转型战略，强制要求所有高管参加“数字领导力”培训，这种顶层推动使寿险智能核保率从 17%提升至 89%。这些案例证明，数字化转型是技术工具、业务流程与组织文化的三重变革。

4.5 品牌重塑：扭转品牌价值弱化困境

在同质化竞争加剧的背景下，品牌建设需从功能价值向情感价值升级。元气森林通过“0 糖 0 卡”健康概念切入饮料市场，配合二次元 IP 形象“元小满”，在 Z 世代群体中快速建立认知，2021 年销售额同比增长 260%。情感连接方面，蜜雪冰城凭借“雪王”IP 的魔性舞蹈与主题曲，在抖音平台获得超 50 亿次播放，将单价 4 元的冰淇淋转化为文化符号。用户共创模式也成为品牌升级新路径，小米社区聚集 2000 万发烧友参与产品设计，MIUI 系统每周更新中约 15%的功能源自用户建议，这种深度互动使复购率达同业 3 倍。这些实践显示，品牌价值提升需要精准定位、文化赋能与用户参与的协同发力。

4.6 风险管控：补强风险应对能力不足

全球化背景下供应链风险与政策不确定性显著增加，企业需构建多维风险防御体系。特斯拉通过在中国、德国、美国同步建设超级工厂，实现电池供应链区域化布局，2021 年芯片短缺期间产能仍保持 27%增长。政策应对方面，字节跳动组建 150 人政策研究团队，实时追踪各国数据安全法规变动，TikTok 在欧洲推出“数据本地化”方案后，用户流失率控制在 3%以内。危机预警系统的技术投入也至关重要，京东物流运用大数据监测全国仓储网络，在 2022 年上海疫情期间启动“智能调度中台”，72 小时内完成 3000 个社区保供点的物资调配。这些措施表明，风险管控需要战略预判、技术支撑与快速响应的系统化能力。

4.7 可持续发展：拓展长期竞争力新维度

ESG（环境、社会、治理）理念正重塑企业战略格局。宁德时代将绿色供应链管理纳入考核体系，要求供应商 2025 年前 100%使用可再生电力，此举推动锂电池回收利用率提升至 99.3%。循环经济探索方面，联想集团实施电脑“以旧换新”计划，旧设备拆解后的金属、塑料再利用率达 85%，每年减少碳排放 12 万吨[4]。这些实践不仅履行社会责任，更带来经济效益——沃尔玛 2021 年 ESG 评级提升后，获得绿色债券融资成本降低 1.2 个百分点。可持续发展已从道德约束进化为价值创造工具，成为企业获取政策支持、资本青睐与消费者认同的核心竞争力。

5 结语

经济新常态作为中国经济发展的阶段性特征，深刻重塑了企业生存与竞争的逻辑框架。本文通过系统性分析表明，传统管理模式与高质量发展要求之间的结构性矛盾，集中体现在组织僵化、创新乏力、数字滞后等六大领域，而破解这些困境需要企业构建多维创新体系。华为“铁三角”模式与海尔“人单合一”变革证明，制度创新能够激活组织敏捷性；宁德时代绿色供应链管理、小米用户共创等实践则显示，将可持续发展融入战略可开辟价值增长新

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

维度。未来，随着元宇宙、碳中和等趋势深化，企业管理将面临技术伦理、跨境治理等更复杂挑战，但同时也孕育着生态化协同、数实融合等新机遇。本研究为企业转型提供了理论参照与实践路径，但需指出的是，管理创新并非标准化模板，不同行业需结合自身禀赋探索差异化方案。唯有持续拥抱变革、动态调整策略，企业方能在新常态浪潮中行稳致远。

[参考文献]

[1]鲍宜周.经济新常态背景下企业经济管理的突破路径研究[J].商展经济,2024(22):38-41.
[2]张诗博.经济新常态背景下企业经济管理的创新路径研究[J].商场现代化,2025(1):94-96.
[3]崔广屹.经济新常态背景下企业经济管理研究[J].商展经济,2025(1):173-176.
[4]陈池.数字化背景下企业经济管理模式的创新路径探析[J].中国商论,2025,34(2):147-150.

作者简介：王颖（1983.11—），毕业院校：哈尔滨商业大学，所学专业：旅游管理，当前就职单位：沈阳电力勘测设计院有限责任公司，职务：企业管理员，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

工商管理视角下国防动员的产业协同与战略布局

宋 扬
哈尔滨市人防工程管护中心，黑龙江 哈尔滨 150001

[摘要]随着国际安全局势演变与技术进步加快，国防动员产业协同及战略布局逐步上升为国家安全体系关键要素。从工商管理角度审视国防动员，主要探讨如何通过优化资源分配、产业协作和战略规划来提升效能，提升国家应对战争或紧急情况时的迅速反应及整体作战能力。文章最终阐述了国防动员产业协同发展战略的可行路径，为强化国防体系建设的理论支撑与实践借鉴。

[关键词]工商管理；国防动员；产业协同；战略布局；资源配置；安全防线
DOI：10.33142/mem.v6i2.16182　　中图分类号：F320.1　　文献标识码：A

Industrial Synergy and Strategic Layout of National Defense Mobilization from the Perspective of Business Management

SONG Yang
Harbin Civil Air Defense Engineering Management and Protection Center, Harbin, Heilongjiang, 150001, China

Abstract: With the evolution of the international security situation and the acceleration of technological progress, the coordination and strategic layout of the national defense mobilization industry have gradually become key elements of the national security system. From the perspective of business management, this article examines national defense mobilization and mainly explores how to improve efficiency through optimizing resource allocation, industrial cooperation, and strategic planning, and enhance the country's rapid response and overall combat capabilities in responding to war or emergency situations. The article ultimately elaborates on the feasible path of the coordinated development strategy of the national defense mobilization industry, providing theoretical support and practical reference for strengthening the construction of the national defense system.

Keywords: business management; national defense mobilization; industrial synergy; strategic layout; resource allocation; security line of defense

引言

在全球化和信息化背景下，国家面临的安全挑战日益复杂。国防动员非单纯军事领域课题，更是一项涵盖多方面的综合性议题，涵盖政府、军方、企业及科研单位等多方协作。从工商管理角度审视国防动员，同时重视军工制造、物资供应等根本性问题，着重探讨产业协同及战略布局的途径，保障国防动员体系顺畅运行。近年来，国防动员事业实现重大突破，仍存在产业资源配置不均、协同不够等问题，导致国防动员体系整体效能未充分发挥。因此，如何提升国防动员产业协同效率，增强其战略布局能力，已成为当前亟须解决的关键问题。

1 产业协同与战略布局的基本概念

产业协同是指不同产业、企业和部门之间通过信息共享、资源整合与流程优化，在共同目标下实现高效合作的过程。在国防动员方面，产业协同涵盖军工与民用产业合作，涉及政府、军队、科研机构等多元主体的资源高效整合。产业协同之核心，系通过跨行业、跨部门之协作，改进资源分配，提高整体运行效能，保障国防需求时效性。

根据发展战略目标与实际需求，实施合理的资源分配与产业布局，强调立足全局，确立切实可行的战略与行动方案，旨在不同时点实现资源最佳配置与效益最大提升。在国防动员范畴内，战略部署涵盖军事装备研发生产、国防物资储备调配、军事人才培养等领域，优化战略部署。国家提升整体动员能力，确保在危急关头迅速集结必要资源，充分发挥作战潜力。在国防动员体系，产业协同与战略规划息息相关，有效的产业协作有力支撑了战略布局，而战略布局合理，为产业协同发展指明了道路，因此，国防动员基础融合[1]。

2 国防动员产业协同的问题

尽管我国在国防动员体系建设中取得了显著进展，但在实际操作中，产业协同仍然面临许多问题，严重制约了其效率和效益的提升。

2.1 资源配置不合理与重复建设

在国防动员实施中，产业协同资源配置常显现不合理状况。因政府、军方、民间企业间信息沟通不畅、协作体系不健全，诸多核心资源尚未达成有效融合，个别企业及机构存在资源配置重叠现象，造成国家在特定时间段内的资源消耗。例如，军民融合技术及设施研发与生产环节，常见重复投资及低效使用现象，影响了资源的最优配置。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2.2 信息不对称与沟通障碍

国防动员的产业协同还面临信息不对称的问题。鉴于各机构、领域职责与任务各有不同，各方面临信息流通障碍，导致资源共享与信息流通不畅。在某些特定情境下，部门间沟通渠道不足，甚至有时协作存在标准与机制不统一的情况。此类信息孤立化致协作效能减弱，削弱了资源配置的公开性，亦对整体动员体系之协调性造成影响。

2.3 军民融合的深度不够

尽管近年来着力推进军民融合发展战略，但在实际操作层面，深化军民融合的潜力和空间十分广阔。众多民用企业在特定领域向军工领域提供技术协助，但在生产与研发实践中，民用与军品的技术规范、制造流程、管理方式等仍有显著区别。此类区别性现象，制约了军民融合的充分展现，导致国防动员相关核心资源与技术未能充分应用[2]。

2.4 战略布局与行业发展不匹配

当前国防动员战略规划尚未充分贴合行业发展实际。众多企业及部门战略规划仍囿于本领域，未充分考虑其他领域需求及发展动向。在若干领域，战略布局滞后，导致国防动员实际操作存在不协调，未充分预见未来技术及行业变革趋势。此类不匹配妨碍了资源调配的及时性，亦对战略目标达成造成影响。

2.5 缺乏统一的协同管理平台

目前，众多国防动员协同管理倚重于传统手工操作及低效管理模式。众多企业和机构未拥有统一的信息交流平台，引发跨行业、跨部门协同管理效率不高、协调不畅等问题。信息管理系统尚不健全，信息无法即时共享及高效应用，致使调度与资源配置效能显著下降。

3 产业协同与战略布局的优化策略

3.1 提升产业资源的共享与整合

在国防动员实施中，提高产业资源共通与融合是达成高效协作的核心途径。当前，众多国防动员资源常因信息孤岛现象及部门间障碍未得充分运用，需妥善处理此问题，首要任务是突破行业与部门间的界限，促进部门间、行业间的信息交流与资源共享。信息技术，特别是云计算与大数据，可做资源整合的有效手段。通过构建统一的信息平台，对军民两用技术、物资采购、设备设施等资源实施统筹管理，确保信息实时更新与资源合理分配[3]。

此外，政府应积极倡导并促进各行业、部门及企业之间的协作，构建坚实的资源聚合能力。例如，可采取组建联合研发、构建产业联盟等方式，民用企业与军工企业共享平台资源共享，精简投资规模，提升资源使用效益。此类融合有助于减少开支，进一步提高国防动员反应速度和整体效率，确保在危急关头迅速调集必要资源。

3.2 构建跨行业协同平台

打造跨领域合作平台，是促进产业联动发展的关键举措。鉴于国防动员涵盖众多领域，如交通运输、信息技术、能源电力、新材料制造业等，此类行业间协作乃是国防动员顺利实施的根本。一个高效率的跨领域合作平台不仅能推动资源与信息的交流，尚可提供一种宏观视野，统一行业行动。

构建跨行业协同平台需政府引领，企业及科研单位的协作。本平台主要职责是依托规范化流程及数字化工具，确保各领域在关键时期协同应对。例如，可通过构建国家级协同平台，持续跟踪各领域资源态势、技术动态及制造实力，为国防动员提供决策依据。借助该平台，可迅速掌握各领域制约因素并实施对应调整，防止资源分配不均及调度紊乱。同时，跨行业平台助力技术创新及成果应用，特别是在军民融合的大环境下，促进民用技术应用于军事领域，加大国防动员技术保障力度。

3.3 强化政府、企业与军队的协同机制

政府、企业及军方合作机制构成产业协同的关键。确保国防动员运作高效，务必厘清各参与方的职责与分域，建立一套便捷、高效的协同机制。在此合作框架内，政府需发挥主导职能，负责拟定国防动员政策、规划及战略，同步调和军队与企业的关联，保障资源流畅周转。企业承担技术保障、生产维护等实际操作责任，军队担负战略指挥与战斗力培育职责[4]。

政府应颁布一系列政策措施，确保军民融合拥有法律政策支撑。例如，政府可于国防动员相关范畴内，印发特定产业发展计划，清晰界定各领域在国防和民用融合中的职能与责任，指导企业于国家战略框架内推进创新与技术研发。此外，政府可依据各行业特性，为企业实施税收减免、项目补贴等扶持措施，支持企业增强投资力度，增强军民融合技术研发实力。政府通过资金扶持是加强协同合作的关键途径，政府可设立专项资金，支持军民融合领域项目，助力企业于国防动员领域发挥核心职能。例如，可依托国家军民融合专项资金，助力民用企业实现军用技术转化，保障国防需求在关键基础设施建设项目中得以体现，政府确保企业研发创新资金充足，提升国家国防动员技术保障水平。

与此同时，政府需促进企业与军方构建常规化的交流与合作渠道。军企协同至关重要，尤其应对紧急状况之际，有效沟通保障资源优化配置与迅速应对。因此，政府可促进军队与民间企业定期举办联合会议或合作研讨，针对当前国防需求、资源配置、技术研发进展等议题进行深入探讨，保障信息互通，达成共识。这种常态化沟通途径，亦能确保国防动员的顺利进行，进一步强化军企战略协作，确保各参与方在复杂局势中统一行动目标[5]。

此外，加强军民融合项目监管与评价，确保政策落实到位。通过对各项政策措施实施成效进行周期性评价，及时洞察政策实施过程中的问题，对内容进行优化和提升。例如，对专项资金运用、税收减免政策执行等方面，政府

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

可设置专责监管机构，保障资金运用公开性与效能。同时，政府可采取发布年度报告、举办相关论坛等形式，展现军民融合成效，推动更多企业投入国防事业。政府采取政策引导、资金扶持、常规化沟通渠道及监督评价措施，可促进军地融合与产业互动的深入推进。此类协作模式亦能促进技术进步与成果应用，提升产业整体运营效能，确保在紧急状况下，各方能迅速高效应对，维护国家安全与国防利益。

3.4 战略性产业布局与国防动员的深度融合

战略性产业布局与国防动员的深度融合，是提升国防动员效率的基础性工作。合理的产业布局能够确保在不同的时间节点和战略需求下，资源能够及时到位并满足国防动员的需求。在产业布局中，首先应根据国家的安全需求和长期战略目标，对关键行业和核心领域进行优先发展和布局。比如，对于能源、信息通信、装备制造等与国防密切相关的行业，政府可以通过规划引导和政策支持，促进这些行业的快速发展和技术创新。

在促进军民融合深度发展及产业协同合作方面，深化融合是核心步骤，特别是在民用技术与军事需求融合方面。民用企业需依据军队实际需求，开展技术攻坚与突破，研制生产满足国防标准的高新技术产品。具体而言，涉及材料生产、信息通讯、智能设备等领域的科技研发，民营企业可经深入调查与军方深度协作，研制符合军事规范的技术与产品。例如，在关键合金材料、航天通信装备、无人驾驶飞行器技术等领域，民营企业具备丰富的技术储备和创新能力，可在军队技术需求指导下，立即转化为实战型军用物资，促进军地科技创新融合发展[6]。

与此同时，军队亦应主动向民用企业给予技术援助与研发需求支持，促进军地交流协作。根据军队技术需求反馈，民用企业可掌握军队技术发展动向及具体需求，进一步有目的地开展技术攻关，确保研发成果契合国防建设实际需求。同时，军队可进一步深化与民企的合作，提高自身技术创新能力，促进军队科技实力持续进步，提高国防动员实力。此类相互促进的互动机制，可促进民用企业技术能力的增强，亦能为军队提供优质、适应性强的技术保障，促进国防建设进步。

在此过程中，战略性产业布局的前瞻性尤为重要。随着科技持续发展及国际局势演变，产业规划需具备预见性，科学规划谋篇布局未来关键产业。例如，在人工智能、量子计算、自动驾驶、太空探测等尖端科技领域，应尽早规划相关产业，将其融入国防动员体系。这种战略性部署亦能为国防需求提供必需的技术支撑，仍可保障应对未来潜在的备战需求，迅速调配资源，确保战略关键技术和装备的准时供应。

通过促进战略产业布局与国防动员的有机融合，国家将全力确保国防未来需求充分保障。例如，应对紧急状况时，前瞻性布局的战略产业可迅速进行适应性调整，确保国防动员体制高效运转，此举亦有助于增强国防实力保障效能，亦能强化国家的战略后盾，确保在国际竞争中维持领先地位。最终，通过此等产业配置与战略谋篇，国家将具备在关键时期应对的能力，拥有高效迅速、协同配合的国防动员实力，确保国家安全与战略利益得到坚实保障。

4 结语

本论文从工商管理的视角出发，探讨了国防动员中的产业协同与战略布局问题。通过对现有国防动员体系的分析，发现产业协同在实践中存在资源配置不合理、协同效率低下等问题，影响了动员体系的快速响应能力。结合现代工商管理理论，本文提出了多种优化策略，包括提升产业资源共享与整合、构建跨行业协同平台、强化政府与企业的协作机制等，从而为我国国防动员提供了系统化的改进路径。在未来的国防动员体系建设中，产业协同与战略布局将成为确保国家安全、提升应急响应能力的核心要素。通过加强军民融合、推动信息化建设、创新管理模式，我国可以更好地应对复杂多变的安全威胁，提升国防动员体系的效率和灵活性。此外，随着技术的不断发展，未来国防动员将更加注重高效的资源调配与战略性布局，确保国家在紧急时刻能够快速动员，保持战略主动权。

[参考文献]

[1]董昌其,彭康珺,刘纪达,等.基于适应度景观的国防科技产业联盟创新资源共享提升路径研究[J].科技进步与对策,2024,41(20):77-87.
[2]王志强.基于大数据技术的人防工程质量监督管理平台设计研究[J].工程技术研究,2024,9(4):203-205.
[3]宋雨薇,安实,刘纪达.国防科技产业联盟构建与发展:典型模式、优化设计与突破路径[J].国防科技,2022,43(5):102-110.
[4]许达哲.积极发挥政府主体作用奋力开创新时代国防动员工作新局面[J].国防,2019(3):5-7.
[5]杨晓昕.国防工业的产业特征对国防科技创新的影响机理研究[D].北京:中央财经大学,2021.
[6]孙浩翔,李湘黔,董晓辉.我国国防科技工业产业集聚发展现状及优化路径分析[J].科技和产业,2020,20(6):92-96.

作者简介：宋扬（1983.8—），女，学历：本科，硕士学位，法学专业。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

综合管理部门工作流程标准化建设路径研究

殷 莹
上海飞机制造有限公司，上海 201324

[摘要]随着企业规模的扩大和管理需求的提升，综合管理部门的工作流程标准化成为提升工作效率和减少管理成本的关键。通过分析当前综合管理部门面临的主要问题，探讨了建立标准化工作流程的重要性及实施路径。提出了从流程梳理、制度设计、信息化支持、培训体系建设等方面进行标准化建设的策略，并结合具体案例分析了实际应用中的优势和挑战，最终形成了系统的标准化建设框架，以推动综合管理部门高效运营。

[关键词]工作流程标准化；综合管理；流程梳理；信息化支持；管理效率
DOI：10.33142/mem.v6i2.16133 中图分类号：G641 文献标识码：A

Research on the Standardized Construction Path of Workflow in the Comprehensive Management Department

YIN Ying
Shanghai Aircraft Manufacturing Co., Ltd., Shanghai, 201324, China

Abstract: With the expansion of enterprise scale and the improvement of management needs, the standardization of workflow in the comprehensive management department has become the key to improving work efficiency and reducing management costs. By analyzing the main problems faced by the current comprehensive management department, the importance and implementation path of establishing standardized workflow were discussed. A strategy for standardization construction was proposed from the aspects of process sorting, system design, information support, and training system construction, and the advantages and challenges in practical applications were analyzed through specific cases. Finally, a systematic standardization construction framework was formed to promote the efficient operation of the comprehensive management department.

Keywords: standardization of workflow; integrated management; process sorting; information technology support; management efficiency

引言

在现代企业管理中，综合管理部门承担着协调、监督和决策的关键职责。随着企业业务复杂化和管理要求不断提高，传统的工作流程面临效率低下、信息不畅等问题。因此，推动综合管理部门工作流程的标准化已成为提升管理水平和运营效率的迫切需求。通过规范化流程，能够显著提高资源利用效率、减少管理成本，同时提升部门协作与响应速度。探索合适的标准化建设路径，已成为企业实现高效管理的重要战略举措。

1 综合管理部门工作流程现状与挑战分析

综合管理部门是企业组织架构中的重要组成部分，负责协调和管理各项事务。然而，随着企业规模扩大，传统工作流程暴露出效率低、沟通不畅等问题，亟需通过标准化建设来提升管理效能。

1.1 工作流程现状及普遍问题

当前，综合管理部门的工作流程普遍存在冗长、复杂、低效的特点。各项事务的执行往往依赖人工操作，缺乏统一的标准和规范，导致重复性劳动和信息流通不畅。此外，部门之间沟通不及时，资源配置不合理，工作进展难以实时掌控。例如，项目审批、任务分配等环节中常常因缺乏明确的执行标准，导致责任模糊、执行效果差。面对日益复杂的业务需求，传统管理模式难以适应变化，阻碍了工作效率的提升。尤其在多部门合作和跨领域项目执行时，信息传递缓慢、任务调度不当等问题更加凸显。

1.2 工作流程的管理困境

综合管理部门的工作流程在实际操作过程中经常面临执行难度大、效果不佳等困境。由于缺乏标准化的流程，部门人员对流程的理解存在差异，导致执行过程中出现偏差。不同部门在处理同一任务时常常采用不同的方式，导致工作效果不一致，无法形成高效协同。同时，工作中涉及的各类文档、数据往往没有统一的管理体系，信息的存储和检索效率低下，造成了大量的时间和资源浪费。更为严重的是，缺乏有效的监控机制，无法及时发现问题并进行调整，影响了整体管理水平。流程的执行过程中没有标准化的检验和反馈机制，导致潜在问题常常被忽视，直到出现较大影响才被发现。

1.3 标准化建设的迫切性与前景

鉴于现有管理流程的诸多问题，标准化建设成为解决上述困境的关键。通过流程标准化，可以明确每个环节的责任与任务，优化工作步骤，减少不必要的重复和浪费。标准化流程能够清晰界定每个岗位的职责、工作标准和操作流程，确保每项任务按照规定的流程执行，提升工作效

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

率和质量。同时，标准化流程能够促进部门间的沟通与协作，确保信息的准确传递和资源的合理配置。随着信息化技术的发展，企业有条件借助先进的管理软件和系统工具，实现工作流程的自动化和可视化，大大提升工作效率和管理精度。这不仅能解决当前管理中存在的效率低下、信息传递滞后等问题，还能够帮助企业在快速变化的市场环境中实现灵活应变。标准化建设的前景广阔，将为企业管理的长期高效运行提供坚实的基础。

2 工作流程标准化的重要性与实施意义

随着企业管理要求不断提高，工作流程的标准化已成为提升综合管理部门效率的关键途径。通过标准化建设，不仅能优化工作流程，还能确保资源配置的合理性和执行力。

2.1 提升工作效率与降低成本

工作流程标准化的首要意义在于提升工作效率。通过对各项任务流程的精确梳理和规范化操作，避免了因流程不清或信息沟通不畅而导致的时间浪费和资源错配。例如，标准化的工作流程能够减少不必要的审批环节，加快决策执行速度，缩短工作周期。此外，通过流程优化，还能有效减少重复性工作和不必要的人工干预，从而降低了管理成本。这对于企业节约资源、提升运营效益具有重要意义。

2.2 加强部门协作与信息流通

标准化的工作流程有助于提高部门之间的协作效率。在传统管理模式下，由于各部门工作流程的差异，往往会造成跨部门协作的障碍。标准化流程则能确保各个部门按照统一的规范操作，减少因流程不一致或信息不对称而引起的摩擦和沟通障碍。通过建立统一的工作标准，能够提高信息流通的及时性与准确性，确保各个环节的信息得到有效传递，从而增强整体协作效率。这种协调性不仅有助于提高各部门间的互动，还能提升全局性的工作执行力。

2.3 支持信息化建设与数字化管理

随着数字化技术的快速发展，信息化在企业管理中的作用日益凸显。工作流程标准化能够为信息化建设提供有力支撑。通过标准化的流程，企业能够为信息系统的建设和应用奠定基础。例如，借助信息系统实现数据流的自动化处理，可以大大提高数据的存储、分析和共享效率。此外，数字化管理平台能够对标准化流程进行实时监控，帮助企业及时发现流程中的问题并进行优化调整。信息化建设与标准化流程的结合，不仅提高了企业的管理精度，还增强了业务处理的灵活性和响应速度。

标准化工作流程不仅是提升管理效率的有效手段，也为企业的长远发展奠定了基础。通过系统化的流程建设和信息化技术的结合，企业能够在激烈的市场竞争中保持敏捷性和竞争力，推动可持续发展。

3 标准化建设路径的核心要素与策略

工作流程标准化建设不仅能提升企业的管理水平，还能提高各项工作的执行效率。制定清晰的标准化建设路径是实施流程优化的关键，以确保可持续地运营提升。

3.1 流程梳理与优化设计

标准化建设的首要步骤是对现有工作流程进行全面梳理和优化设计。这一过程需要对各部门的工作内容、职责分工及流程节点进行详细分析，识别流程中的瓶颈和冗余环节。通过优化设计，剔除不必要的环节，简化流程，确保每个环节的任务明确、执行标准统一。此步骤有助于消除现有流程中的低效问题，为后续的标准化工作奠定基础。例如，采用精益管理方法可以帮助找出流程中的浪费部分，并通过标准化的流程设计减少重复性劳动，提高整体工作效率。

3.2 制度建设与规章制定

标准化建设不仅仅是流程的优化，更需要结合相应的制度建设和规章制定。制度是标准化流程得以有效实施的保障，通过制定明确的操作规程和管理办法，确保每一项工作都按照统一标准执行。此外，完善的制度能够明确员工的责任和权限，避免因职责不清而引发的管理混乱。例如，针对工作流程中的审批、报告、审批周期等环节，需要制定严格的时间节点和执行要求，确保每项工作都能按时完成，并有效避免推诿与责任不清的情况。

3.3 信息化支持与持续改进

信息化支持是推动标准化工作流程的重要技术手段。通过信息化平台的应用，可以实现流程的数字化、自动化管理，提高执行力和透明度。信息系统可以帮助企业实时监控流程的执行情况，及时发现和处理可能出现的问题。此外，信息系统还可以为数据分析提供便利，帮助管理层对工作流程进行全面评估与改进。标准化建设并非一蹴而就，而是一个持续改进的过程。随着信息化平台的不断发展，企业应不断调整和优化工作流程，确保流程标准化建设能够适应不断变化的市场需求和企业发展。

标准化建设的核心要素涵盖了流程梳理、制度建设和信息化支持等多个方面。通过系统化的标准化路径，企业不仅能够提升工作效率和降低管理成本，还能在日益竞争激烈的市场中保持良好的适应性和创新能力。

4 信息化支持在工作流程标准化中的应用

信息化支持是工作流程标准化的重要驱动力，能够提高工作效率、增强透明度，并确保流程的实时监控和优化。有效的信息化支持是实现标准化目标的关键。

4.1 信息化系统的流程自动化应用

信息化系统在工作流程标准化中最显著的应用是流程的自动化。通过引入企业资源规划（ERP）系统、客户关系管理（CRM）系统等信息化工具，企业能够将各项工作任务和流程进行自动化处理。自动化流程能够消除人工干预的错误和延误，确保每个环节都按照预定标准顺利执行。例如，财务审批、库存管理和人力资源调度等环节，通过自动化处理不仅提升了工作效率，还使得各部门之间

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的协作更加紧密。自动化不仅节省了时间和成本，还使得企业能够实时跟踪每个环节的执行情况。

4.2 数据采集与智能分析在流程中的作用

信息化支持还体现在数据采集与智能分析上。在传统的工作流程中，数据往往以纸质或分散的电子表单形式存在，缺乏统一的管理和分析平台。通过信息化系统，数据采集变得更加准确和高效，所有相关数据都能被实时记录并自动更新。更重要的是，通过大数据分析和人工智能技术，企业能够从大量数据中提取出有价值的见解，发现流程中的潜在问题，优化决策和执行。例如，通过分析审批时间、工作量和错误率等数据，企业可以识别出流程中存在的瓶颈和浪费，并据此调整流程设计，进一步提升工作效率。

4.3 实时监控与流程优化反馈机制

信息化系统提供的实时监控和反馈机制是保证工作流程标准化不断完善的关键。通过系统的实时监控功能，管理层能够随时查看各项工作任务的执行情况，及时发现流程中出现的问题和偏差。借助信息化支持，企业能够在流程执行过程中进行动态调整，并根据反馈对流程进行优化。例如，系统能够自动提示某一环节的延迟或异常，从而促使相关人员采取措施进行调整。同时，信息化系统也能够提供全面的报告和统计数据，为管理层提供决策依据，使得标准化流程的调整更加科学和合理。

信息化支持不仅是提高工作流程标准化的必要条件，也是其持续优化的重要保障。通过系统化的自动化处理、智能数据分析和实时监控，企业能够实现更高效、透明和灵活的管理，确保工作流程始终符合标准化要求，从而提升整体运营效能。

5 实施标准化工作流程的案例分析与实践效果

实施标准化工作流程在实际应用中带来了显著的效益。通过真实案例的分析，可以更清晰地看到流程标准化对企业运营效率提升的积极作用。

5.1 案例背景与问题描述

某大型制造企业在扩展生产规模时，面临着管理混乱、生产效率低下和信息不对称等问题。该企业的综合管理部门缺乏统一的工作流程，各车间与部门之间的信息传递不畅，导致生产计划常常滞后，资源配置不合理，甚至发生了多次生产事故和质量问题。此外，手工操作和非标准化的流程使得审核和决策时间冗长，导致了供应链效率低下，无法迅速响应市场需求。企业高层意识到，必须通过标准化工作流程来解决这些问题，提高企业的整体竞争力。

5.2 标准化实施过程与策略

为了实现工作流程标准化，企业首先从流程梳理开始，分析了各个部门的主要任务和职责，并确定了核心流程节点。接着，企业建立了统一的工作标准，包括生产计划制定、物料采购、生产调度、质量控制等关键环节，确保每个环节都能按照标准执行。此外，企业还引入了信息化系统，将流程数据化、自动化，实现了生产进度和资源使用的实时监控。通过 ERP 系统和供应链管理软件，企业能够实时获取库存、生产、物流等信息，并及时调整生产计划，避免资源浪费和生产延误。

5.3 实施效果与成果

通过标准化工作流程的实施，企业的生产效率和资源利用率得到了显著提升。首先，生产计划的准时率从原先的 60%提升到了 90%以上，生产流程更加顺畅，减少了因信息不对称而导致的误工和浪费。其次，由于各项环节有了明确的标准，部门间的协调和沟通变得更加高效，管理层能够更快地获得实时数据，从而作出更为精准的决策。同时，质量控制和安全管理也得到了加强，事故率和质量问题显著下降。最后，信息化系统的引入使得管理层能够通过数据分析和报表查看各项流程的执行情况，进行动态调整，进一步优化生产流程。

6 结语

工作流程标准化是提升企业管理效率、降低运营成本和提高资源利用率的重要手段。通过系统化的流程梳理、制度建设和信息化支持，企业能够实现更加高效、协同和透明的运营。案例分析表明，实施标准化工作流程不仅能解决实际管理中的诸多问题，还能为企业带来持续的效益和竞争力。因此，企业应重视工作流程的标准化建设，并根据实际情况持续优化和改进，以实现长期可持续的发展。

[参考文献]

[1]陆怿莉,舒姗红.标准化工作流程在手术室安全管理中的应用[A].上海市护理学会.第五届上海国际护理大会论文摘要汇编(上)[C].上海市护理学会:上海市护理学会,2022.

[2]王颖.高校教育统计工作流程标准化建设实践研究[J].数字通信世界,2024(3):170-172.

[3]谢佳,刘万挺.温州鹿城探索派出所工作流程标准化建设[N]. 人民公安报,2024-12-13(06).

[4]刘明然,董秀雪,贾俊杨,等.山东省临沂市动物检疫全流程标准化工作模式[J]. 中国动物检疫,2025,42(2):30-36.

[5]侯学瑞,薛鲁宁,陆育,等.企业综合管理标准化研究[J].中国标准化,2023(10):80-105.

作者简介：殷莹（1993.10—），女，上海市，毕业于中国民用航空飞行学院的飞行器制造工程专业，目前就职于上海飞机制造有限公司复合材料中心综合管理部综合管理室，任职办事师，职称为助理政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新形势下企业法律事务管理工作现状及实践路径

赵 阳
石家庄华电供热集团有限公司，河北 石家庄 050000

[摘要]目前，我国企业已经认识到法律事务工作的重要性，也将其纳入企业正常管理的范畴，取得了一系列长足的进步，但由于企业法律事务工作是一项相对比较复杂的工作，在实施过程中还存在诸多的缺陷，法律事务工作效果差强人意。鉴于此，文章对新形势下企业法律事务工作进行了探讨，以期对相关从业人员有所借鉴意义。
[关键词]企业法律事务；管理工作；工作现状；实践路径
DOI：10.33142/mem.v6i2.16188　　中图分类号：F279.2　　文献标识码：A

The Current Situation and Practical Path of Enterprise Legal Affairs Management under the New Situation

ZHAO Yang
Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: Currently, Chinese enterprises have recognized the importance of legal affairs work and incorporated it into the scope of normal enterprise management, making a series of significant progress. However, due to the relatively complex nature of legal affairs work in enterprises, there are still many shortcomings in the implementation process, and the effectiveness of legal affairs work is unsatisfactory. In view of this, the article explores the legal affairs work of enterprises under the new situation, in order to provide reference for relevant practitioners.
Keywords: corporate legal affairs; management work; work current situation; practical path

引言

随着全球化经济的加速发展与市场环境的不断演变，企业在激烈的竞争中面临着日益复杂的法律风险与合规挑战。作为企业管理中的重要组成部分，法律事务管理对企业的战略决策及长期发展起着至关重要的作用，同时也直接影响日常运营。企业的法律事务涉及合同管理、知识产权保护、劳动关系、税务合规、争议解决等多个领域，贯穿了公司从成立到运营的整个过程。然而，许多企业在法律事务管理的实际执行中，面临着诸多困境，包括工作定位模糊、管理体系不完善及法律事务管理人员素质不足等问题。由于这些问题，企业在遭遇外部法律风险时往往反应迟缓，进而影响了决策效率与风险控制能力。为了有效应对这些挑战，企业亟需更加重视法律事务，提升管理层的法律意识，并建立起更加系统、科学的管理体系。本文将分析新形势下企业法律事务管理的现状，深入探讨其中的主要问题，并提出切实可行的实践路径，旨在帮助企业在日益复杂的法律环境中实现合规经营、有效防控风险，并确保可持续发展。

1 企业进行法律事务管理工作的必要性

1.1 预防企业经营风险

企业开展法律事务管理的重要性不言而喻，尤其是在预防经营风险方面，法律事务管理扮演着核心职能。在当前复杂多变的商业环境中，企业面临着合同纠纷、知识产权侵权、劳动争议及合规问题等诸多法律风险。若未能及时识别并采取有效应对措施，这些风险可能会对企业的财务状况、品牌声誉、市场竞争力，甚至生存能力造成严重损害。因此，企业必须通过法律事务管理主动识别潜在的法律风险，并规避之，确保在合法合规的框架下高效运作。法律事务管理不仅为企业决策提供了必要的法律支持，帮助其了解法律环境的变化，还能够通过规范化的合同管理、知识产权保护、风险评估及合规审查等手段，显著降低纠纷发生的可能性。

1.2 企业发展硬性需要

企业法律事务管理已成为其持续发展的必不可少的条件。在当前全球化经济与激烈市场竞争的背景下，企业不仅面临着国内外日益复杂的法律法规与政策环境，还必须应对市场状况与技术创新的不断变化。这些因素要求企业在追求经济效益最大化的同时，确保其经营活动在法律上的合规性与可持续性。作为外部风险应对的防线，法律事务管理同时也是推动企业健康发展的关键。随着企业业务的不断扩展，涉及的法律事务及合规要求变得愈加复杂，法律事务管理能够有效帮助企业应对政策变化与行业规范，确保其在国内外市场的平稳运营。更为重要的是，企业在处理合同、知识产权、劳动关系等法律事务时，任何失误都可能导致经济损失、品牌损害，甚至影响其核心竞争力[1]。在此情形下，法律事务管理的效果直接决定了企

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业的稳定性与长远发展。随着各国在环保、劳动保障、反垄断等方面法律的日益严格，若忽视法律事务管理，企业将容易陷入合规危机或监管风险，甚至面临处罚或诉讼。

2 新形势下企业法律事务管理工作现状

2.1 法律事务管理工作定位模糊

在当前的形势下，许多企业在法律事务管理中面临着定位模糊的问题。随着企业经营模式与市场环境的不断变化，法律事务管理部门的职责与角色往往未得到明确界定，导致该部门的潜力未能得到充分发挥。部分企业将法律事务管理视为辅助性部门，仅负责合同审核、诉讼处理等事务性工作，却忽视了其在企业战略决策与风险管理中的关键作用。由于缺乏清晰的定位，法律事务管理的规划与执行力显得不足，致使在面对复杂法律纠纷或法律风险时，企业难以做到及时反应，缺乏预见性管理，进而影响整体运营与发展。同时，一些企业未能充分重视法律事务管理，也未引入专业的法律人才，致使法律事务管理流于形式，未能与企业的发展需求相适应。在这种模糊定位的情况下，法律事务管理不仅未能有效支持企业的长期战略，反而可能成为企业发展中的隐性障碍，限制了外部风险的防控能力，进而影响企业的竞争力与市场反应速度。

2.2 企业所设置的法律事务管理机构有待健全

在当前形势下，许多企业在设立法律事务管理机构时存在一定的不足，导致其法律事务管理功能未能得到充分发挥。部分企业仍将法律事务管理视为独立的附属部门，未能与其他核心部门实现有效协作。法律事务管理机构的构建通常较为简单，人员配置缺乏专业化，部分小型企业甚至依赖外部律师或法务顾问来处理相关事务，从而导致内外部资源配置不平衡。此外，法律事务管理部门的组织架构往往不够完善，职能分工不明确，缺乏系统化的管理模式，未能有效支持企业的日常运营及战略目标。由此可见，这种机构设置上的缺陷不仅限制了法律事务管理的效率，且未能充分体现其在企业中的关键作用。

2.3 法律事务管理工作者的素质有待提升

在当前企业环境下，法律事务管理人员的素质亟需提升，尤其是在面对日益复杂的法律事务以及不断变化的市场条件时，许多法务人员的专业能力和综合素质未能充分满足企业发展的需求。尽管一些企业的法务人员具备一定的法律基础知识，但在实际操作中，缺乏足够的实践经验往往成为问题。尤其在处理复杂法律事务、制定合规方案及应对突发法律风险时，某些方面显现出短板。此外，部分法务人员的工作范围过于狭窄，主要集中于合同审查、诉讼管理等传统事务，未能深入参与企业的战略规划与风险管理，从而导致法律事务管理未能有效与企业整体发展相结合[2]。同时，企业对法务人员的培养与发展存在一定滞后，缺少系统的专业培训与职业发展机会，致使法律事务管理人员难以跟上法律法规及市场环境的迅速变化。

2.4 法律事务管理体系无法匹配企业经营发展模式

在许多企业中，现有的法律事务管理体系未能有效对接企业的经营发展模式，导致法律事务管理工作未能充分支撑企业的战略目标与业务需求。随着企业规模不断扩张及业务领域日益多样化，传统的法律事务管理模式通常集中于基础性的合同审查与纠纷处理，已无法满足现代企业对于法律服务的全面需求。尤其是在跨国经营、复杂的行业监管及快速变化的市场环境下，企业所面临的法律风险呈现出更加复杂和多变的特征，这要求法律事务管理体系不仅能够快速响应，还需与企业的经营活动紧密结合。然而，许多企业的法律事务管理体系缺乏灵活性与前瞻性，未能及时跟上业务发展的步伐，导致法律服务的供应与企业实际需求之间的脱节愈发显著。

3 新形势下企业强化法律事务管理的实践路径

3.1 实现法律事务管理同生产经营流程的有效整合

在当前形势下，企业迫切需要实现法律事务管理与生产经营流程的深度整合，以确保法律服务为企业运营提供最大支持。这一整合不仅提高了法律事务管理的效率，还帮助企业在快速发展的过程中，及时识别并防范潜在的法律风险。法律事务管理部门应主动深入了解企业的经营战略、核心业务及发展目标，积极参与日常决策与战略规划，从而确保在项目启动、合同谈判、供应链管理等关键环节中，法律意见能得到及时且专业的支持。为了实现这一目标，跨部门协作机制应当被建立，推动法律事务管理与财务、人力资源、采购、市场等职能部门之间的紧密配合，确保涉及法律事务的各个环节能够形成信息共享与快速反馈的高效工作流。尤其在合同管理、风险控制及企业并购重组等重大事务中，应提前介入法律事务管理，以精确的法律框架与流程管控为决策提供法律保障，避免因疏忽引发法律纠纷或财务损失。此外，信息化手段的应用也应被重视，企业应优化法律事务管理流程，如通过数字化合同管理系统与自动化法律风险预警工具，提高法律事务处理的时效性与精准度。

3.2 设置科学的法律事务管理机构及健全的管理体系

在当前形势下，科学化的法律事务管理机构建设应当得到企业的高度重视，并着力完善相应的管理体系，以确保法律事务能够紧密契合企业的整体战略与运营需求。法律事务管理机构的设置应根据企业的规模、业务类型以及发展需求进行合理布局。对于大型企业或跨国公司，应考虑设立独立的法律事务管理部门，并在各个业务领域配备专业的法律人才，从而确保能够及时应对各类法律需求。对于中小型企业而言，可以通过设立专职或兼职的法律顾问来集中管理法律事务，以提高法律工作的效率与专业性[3]。在健全法律事务管理体系方面，企业需要从组织架构、工作流程、岗位职责等多方面进行规划。法律事务管理的整体结构应当明确，确保法律事务部门与其他业务部门之间的

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

协调与合作能够顺畅进行。在合同管理、劳动用工、知识产权保护等关键领域，系统化的工作规范与操作流程应由法律事务管理部门制定，以确保法律事务处理的规范性与有效性。此外，统一的法律事务档案管理系统还应建立，通过电子化管理与存档所有法律文件、合同协议及诉讼案件等，以确保信息更新的及时性与查询的便捷性。

3.3 全面提升企业法律事务管理工作者的综合素质水平

在当前的企业环境下，法律事务管理工作者的综合素质的提升，已成为确保法律事务管理有效性及企业合规性的关键。随着经济环境的变化与企业运营模式的多样化，法律事务管理人员不仅需要具备扎实的法律专业知识，还应具备广泛的业务理解能力与战略思维。应对日益复杂的法律挑战，法律事务管理者必须不断更新专业知识，关注最新的法律法规动态，尤其是与企业所处行业相关的法律变动，从而确保能够迅速应对各类法律问题。同时，全球化进程的加速，跨国经营与国际法律环境的互动愈加频繁，使得法律事务管理人员需要具备国际化视野，能够处理跨境法律事务及合规问题。除了法律知识外，较强的沟通协调能力还应具备，法律事务管理工作者需要能够有效与公司内部各职能部门，如管理层、财务、人力资源、市场等，进行协作，从而推动企业战略与法律合规的紧密结合。随着科技的不断进步，现代信息技术的掌握也是必需的，法律事务管理人员应通过大数据、人工智能等工具提高管理效率与精准度。例如，法律文书的智能检索、合同的自动审核等功能能通过信息化手段实现，从而提升工作效率并减少人为错误。此外，法律事务管理工作者的风险预判能力至关重要。在面对复杂的商业环境时，前瞻性思维应具备，法律事务管理人员能够主动识别潜在的法律风险，为企业提供有效的预警与风险缓解措施，从而保障企业的持续稳定发展。

3.4 完善企业法律事务全过程管理流程

在当前的企业环境下，企业的法律事务管理需要逐步完善全过程的管理流程，以确保其高效性与合规性。法律事务的全过程管理不仅限于合同签署与争议解决，而应贯穿企业运营的每个环节，涵盖战略规划、运营决策、风险管理及合规检查等方面。首要任务在于法律事务管理的前瞻性评估，特别是在企业战略决策阶段。此时，应积极参与高层战略讨论，法律事务管理人员能够及时识别潜在的法律风险，并为企业战略方向提供法律可行性分析。关键在于，法律事务人员能够将法律与企业业务紧密结合，从而帮助企业规避潜在法律陷阱，为决策提供合规保障。在日常运营中，深入合同管理、合作协议及知识产权保护等领域的法律事务管理不可或缺。在合同签署时，企业应建立一套标准化的审查与审批流程，以确保合同条款的合理性与合规性，防止合同中出现不平等条款或潜在的法律风险。同样，在企业与外部供应商或客户进行协议签订时，全面的风险审查应由法律事务部门进行，确保合作关系的稳定性与合法性。此外，企业的法律事务管理还应涵盖日常运营中的合规检查与法律文书管理[4]。定期开展合规性评估，以确保各项经营活动符合现行法律法规，并在法律变化时及时调整公司政策，从而避免合规漏洞。对各类法律文书进行规范化管理也是必不可少的，以确保文件的完整性与可追溯性，便于在发生法律纠纷时提供充分的证据支持。全过程的法律事务管理还需要加强跨部门协作。法律事务管理不仅是法律部门的职责，其他部门，如财务、市场、研发等，亦应与法律事务部门密切配合，共同应对企业运营中的法律挑战。

4 结语

在当前的企业环境下，法律事务管理已成为保障企业稳健发展的关键环节。随着经营环境的变化及法律风险的增加，企业市场竞争力与可持续发展受到法律事务管理有效性的深远影响。通过对现有企业法律事务管理中所面临问题和挑战的深入分析，提出了一系列强化法律事务管理的具体路径。这些路径涉及法律事务与生产经营流程的整合、管理结构的优化，以及管理人员素质的提升等多个方面。只有完善的法律事务管理体系与全员法律素养的提升，才能确保企业在复杂法律环境中高效运营、规避潜在风险，并实现稳健发展。展望未来，随着法律环境的不断变化，企业需要不断审视并优化自身的法律事务管理，以应对日益复杂的法律挑战，确保在全球化竞争中立于不败之地。

[参考文献]

[1]郭树林.新形势下企业法律事务管理工作现状及实践路径[J].法制博览,2022(9):136-138.
[2]陈军.新形势下企业法律事务管理工作的强化路径[J].河北企业,2018(8):161-162.
[3]杨志才.新形势下企业法律事务工作的探讨[J].企业导报,2015(12):198-13.
[4]郑慧.企业在新形势下增强法律事务管理工作的分析[J].劳动保障世界,2015(35):27.

作者简介：赵阳（1988.2—），单位名称：石家庄华电供热集团有限公司；毕业学校和专业：浙江大学，专业：电气工程及其自动化专业。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业社会责任信息披露对企业财务绩效的影响

裘尔侃
浙江英特科技股份有限公司，浙江 湖州 313000

[摘要]近年来，随着社会责任意识的不断提升，企业在履行社会责任方面的表现逐渐成为社会各界关注的焦点。社会责任的内涵不断扩展，从环境保护、员工福利到公益事业及公司治理，涉及的领域愈加广泛。相关法律法规的出台已在许多国家和地区得到广泛实施，要求企业在年度报告中披露社会责任信息，从而推动企业在经济活动中更加注重社会、环境及伦理问题，投资者与消费者对企业社会责任的履行情况愈加关注，普遍认为企业的社会责任实践与其长期发展潜力紧密相关。社会责任的履行不仅有助于增强公众的信任，还可能对市场价值、投资决策乃至财务绩效产生深远影响。由此，探讨企业社会责任信息披露对财务绩效的作用机制，除了具备重要的理论意义外，更具有现实的实践价值。

[关键词]企业社会责任；信息披露；财务绩效
DOI：10.33142/mem.v6i2.16186　　中图分类号：F279.246　　文献标识码：A

The Impact of Corporate Social Responsibility Information Disclosure on Corporate Financial Performance

QIU Erkan
Zhejiang EXTEK Technology Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: In recent years, with the continuous improvement of social responsibility awareness, the performance of enterprises in fulfilling social responsibilities has gradually become the focus of attention from all sectors of society. The connotation of social responsibility continues to expand, from environmental protection and employee welfare to public welfare undertakings and corporate governance, involving a wider range of fields. The introduction of relevant laws and regulations has been widely implemented in many countries and regions, requiring companies to disclose social responsibility information in their annual reports, thereby promoting companies to pay more attention to social, environmental, and ethical issues in their economic activities. Investors and consumers are increasingly concerned about the fulfillment of corporate social responsibility, and it is generally believed that the practice of corporate social responsibility is closely related to its long-term development potential. The fulfillment of social responsibility not only helps to enhance public trust, but may also have profound impacts on market value, investment decisions, and even financial performance. Therefore, exploring the mechanism of how corporate social responsibility information disclosure affects financial performance not only has important theoretical significance, but also practical value.

Keywords: corporate social responsibility; information disclosure; financial performance

引言

随着全球经济的快速发展，企业的目标已不仅仅局限于追求经济效益，更必须承担更多的社会责任。企业社会责任的履行与其长期发展密切相关，越来越多的投资者与消费者开始关注企业在这一领域的表现。与此同时，企业社会责任信息披露作为沟通企业与公众、投资者之间的重要桥梁，逐渐成为评估企业可持续发展能力的关键因素，这一披露不仅影响企业的形象与声誉，还直接关系到其财务绩效，分析企业社会责任信息披露对财务绩效的作用机制，探讨透明、全面的披露如何通过建立信任、激发市场反应以及通过政策引导等多重途径，提升企业市场竞争力与经济效益。

1 企业社会责任信息披露的现状与问题

企业社会责任（CSR）信息披露已逐渐成为全球企业运营的关键组成部分。尽管越来越多的公司在财务报告或单独的社会责任报告中提供相关信息，整体披露情况仍存在一定的不足。披露内容与格式上的差异较大，导致社会责任的透明度未能得到有效提升。仅在符合法规要求的情况下，某些企业才会进行简要披露，而未能充分展示其在社会责任履行方面的具体行动与成效，许多公司仍将社会责任理解局限于表面层次，未将其真正融入日常运营及长远战略中。真实性与全面性的披露面临显著挑战，出于对社会责任信息可能带来负面影响的担忧，一些企业选择隐瞒或淡化不利内容，这直接影响了社会责任报告的公信力。同时，缺乏统一的披露标准与监管框架，导致了不同企业在信息披露上的不一致，使投资者与消费者难以准确评估企业的社会责任表现，评价缺乏透明度与一致性这一问题更加突出。因此，推动企业社会责任信息披露的规范化与标准化，已成为提升企业透明度并增强社会信任的核心任务。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 企业社会责任信息披露与财务绩效的关系

2.1 信息披露对财务绩效的正面影响

企业社会责任信息披露对财务绩效的积极影响，已经逐渐成为学术界与实务界关注的焦点。通过透明且详细的信息披露，企业能够树立外界对其经营模式与管理理念的信任，这种信任不仅有助于提升品牌声誉，还能够吸引更多投资者与消费者，推动销售增长与市场份额的扩展。例如，企业在环保、员工福利及社会公益方面的投入，常常帮助其在社会中树立正面形象，增强消费者忠诚度进而激发购买意愿，最终推动财务表现的提升。社会责任的有效履行与信息披露也有助于降低融资成本。具备良好社会责任记录的企业，通常被投资者认为风险较低，因而更容易获得资金支持，并享受较低的融资利率。此外，社会责任信息披露有助于优化公司治理结构增强管理层责任感，减少内部管理风险提高运营效率，从而推动利润增长。

2.2 信息披露对财务绩效的负面影响

尽管企业社会责任信息披露通常能带来正面效应，但在某些情况下也可能对财务绩效产生负面影响。过度披露可能导致企业承担较高的运营成本，特别是在环境保护与社会福利等领域的投入，这些投入可能压缩短期利润，进而影响盈利能力。例如，为了提升社会责任形象，一些企业可能会增加大量的社会投入和资源配置，但这些支出未必能够在短期内转化为实际的经济回报，从而影响财务表现，更重要的是如果社会责任信息披露不充分或不真实，可能会引发公众对企业的负面评价损害其声誉，甚至影响股东与投资者的信任。尤其在披露过程中，一旦发现企业隐瞒或夸大履行社会责任的情况，便可能引发投资者恐慌进而影响股价及财务表现。履行社会责任往往需要在商业目标与社会目标之间找到平衡，若过度侧重社会责任可能导致资源分配不合理，从而影响企业的核心竞争力与可持续发展。因此，社会责任信息披露不仅要确保其真实与透明，还应保持合理的平衡，避免过度或不当披露对企业财务绩效带来负面影响。

2.3 信息披露对财务绩效的中介与调节作用

企业社会责任信息披露不仅直接影响财务绩效，还在某些情况下发挥着中介与调节作用。作为中介因素时，信息披露通过提高企业的透明度与声誉，间接影响消费者与投资者的决策，最终对盈利能力产生影响。例如，当企业详细披露其在环保、员工福利等方面的投入时，消费者与投资者通常会更倾向于支持这些富有社会责任感的企业，这种信任的积累不仅有助于提升销售额与市场份额，也能带来相应的财务回报。因此，信息披露在企业财务绩效形成过程中，充当了连接社会责任实践与经济成果转化的桥梁。信息披露还具有调节作用，根据不同环境或条件，可能对财务绩效产生不同的影响，对于那些在资本市场中社会责任受到高度关注的行业，信息披露通常能够积极促进股价与财务表现。而在一些社会责任关注较少的行业，信息披露未必能带来正面效果，甚至可能在短期内增加运营负担，披露内容、深度与时效性将对财务绩效产生显著的调节作用。因此，企业在进行社会责任信息披露时，需根据行业特点与市场环境合理调整披露策略，以确保财务绩效的最大化。

3 影响企业社会责任信息披露对财务绩效影响的因素

3.1 企业规模与行业特征

企业规模与行业特征在很大程度上决定了社会责任信息披露对财务绩效的影响。大型企业通常拥有更多的资源和更强的社会责任履行能力，这使它们在信息披露方面显得更加透明和全面，此类企业不仅能够承担更广泛的社会责任，还通过信息披露展示其成效，从而获得社会的广泛认可及投资者的支持，进一步推动财务绩效的提升。中小型企业由于资源有限，在社会责任投入和信息披露方面常受到制约，进而可能影响其市场竞争力与财务表现。行业特征同样决定了社会责任信息披露的效果，在环保、能源等高风险行业中，社会责任信息披露尤为关键，因为公众与投资者对这些行业的环境影响、员工福利等方面的关注较高。若企业能够积极披露在这些领域的行动，社会形象的提升不仅能够增强投资者对企业未来发展的信心，还能为企业带来更好的财务回报。相反，在一些低风险行业中，社会责任履行和信息披露对财务绩效的影响可能较为有限，甚至可能被视作不必要的负担。因此，企业在进行社会责任信息披露时，应根据自身规模与行业特点，制定符合实际情况的披露策略。

3.2 管理层态度与企业文化

管理层态度与企业文化在企业社会责任信息披露对财务绩效的影响中起着至关重要的作用。管理层的态度直接决定了社会责任战略的执行力度及信息披露的透明度，当高层管理者积极看待社会责任，并将其视为公司长期发展的核心组成部分时，企业通常会表现出更为详尽与开放的信息披露，这种主动披露的方式不仅能够提升公司在社会中的形象，还能增强投资者的信任，进而获得更高的资本市场认可，从而推动财务绩效的增长。反之，若管理层对社会责任缺乏关注，或仅将其视为应对监管的应付之举，则披露的信息往往浮于表面，甚至存在隐瞒与夸大的情况，这种做法会削弱外界对公司公信力的信任，进而影响其市场表现。

企业文化同样发挥着关键作用，若企业文化强调责任、诚信与可持续发展，员工和管理层更容易将这些理念融入日常经营及决策中，从而形成强大的内在驱动力，推动社会责任的履行与信息披露[1]。良好的企业文化有助于确保社会责任的执行一致性提高运营效率，并最终为企业创造更好的财务回报。反之，若企业文化中缺乏对社会责任的重视，甚至将其视为负担，信息披露的质量可能受到影响，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

进而影响外界对企业的认同，并抑制财务绩效的提升。因此，管理层的态度与企业文化不仅决定了社会责任信息披露的成效，也间接影响了企业财务绩效的表现。

3.3 信息披露的透明度与完整性

信息披露的透明度与完整性作为影响企业社会责任对财务绩效作用效果的关键因素具有举足轻重的作用，通过高透明度的披露，公众、投资者及其他利益相关者能够更加清晰地了解企业在社会责任领域的具体举措及其实际成果，这种清晰的信息传递有助于企业建立起坚实的信任基础，从而提升企业的声誉。在环境保护、员工福利、公益事业等方面，透明的披露展现了企业的真实贡献，不仅增强了消费者的忠诚度，还提升了投资者的信心，最终推动了财务绩效的增长。反之，若信息披露的透明度不足或存在模糊不清的内容，外界可能会对企业产生怀疑，认为其可能隐瞒负面信息甚至存在误导行为，不透明的披露方式不仅会损害企业形象，还可能导致投资者的不信任，进而影响股价表现抑制财务表现。信息披露的完整性也是影响其效果的另一个重要因素，若企业披露的信息仅为片面，或忽视了关键领域的细节，如环保措施的具体执行情况、社会责任目标的完成度等，那么社会责任的履行便显得不够有说服力，难以全面展示企业的责任担当，这种片面的披露难以体现企业在履行社会责任方面的实际成果，可能使企业的社会责任实践未能得到应有的认可，进而错失提升品牌价值及吸引资本市场关注的机会。因此，在进行社会责任信息披露时，企业不仅需要确保信息的透明度，还应注重内容的完整性，确保各个方面都能真实反映企业在履行社会责任过程中的努力与成效，从而推动财务绩效的提升。

4 企业社会责任信息披露对财务绩效的影响机制

4.1 信任与声誉效应

企业社会责任信息披露通过增强信任与提升声誉，显著推动了财务绩效的提升。当企业在环境保护、员工福利、社会公益等领域进行透明披露时，公众与投资者的信任得到了增强，这种信任不仅源于企业实际履行社会责任的努力，还体现在企业愿意公开分享履行社会责任的具体细节与成果上。随着信任的积累，消费者在选择产品或服务时，往往倾向于支持那些负责任的企业；而投资者则因对企业未来前景充满信心选择加大投资，这直接推动了销售增长与股价上升，从而带动了财务绩效的提升[2]。良好的声誉是企业长期发展的宝贵资产，通过积极进行社会责任信息披露，企业能够塑造正面的品牌形象增强其市场竞争力。在竞争激烈的市场环境中，企业的声誉常常成为其与其他竞争者的主要区分因素。良好声誉的企业不仅能够吸引更多消费者和优质投资者，还能获得更多市场机会与资源支持，此种声誉效应不仅提升了盈利能力，且在面临危机时企业能够获得公众的支持，减少负面事件对财务的冲击。通过提高社会认可度与市场影响力，信任与声誉效应在企业社会责任信息披露中发挥了重要作用，推动了财务绩效的提升。

4.2 投资者反应与市场价值

企业社会责任信息披露通过影响投资者反应与市场价值，已成为推动财务绩效的重要机制之一，通过公开披露社会责任相关信息，特别是在环境、社会和治理（ESG）领域的具体举措，企业能够增强投资者对其未来增长的信心。越来越多的投资者意识到，积极履行社会责任的企业通常具备更强的可持续竞争力，能够有效应对市场变化与社会挑战。透明且深入的社会责任信息披露，不仅增加了投资者的信任，也吸引了那些关注长期价值与社会影响的投资者，进而促进资金流入，提高了企业的市场价值。在社会责任方面的积极表现，尤其是在环保与员工待遇等领域的举措，能够提升企业在资本市场中的声誉，这种良好的声誉促使投资者对企业给予更高的估值，这一效应进而体现在股价上升、融资成本降低，甚至更多战略合作机会的获得。反之，若企业在社会责任方面的披露不足或存在不透明情况，疑虑便可能产生，投资者可能会担忧企业潜在风险或道德问题，从而影响其投资决策[3]。因此，社会责任信息披露不仅是企业展现责任担当的途径，也是影响投资者决策与市场价值的重要因素，其正面影响能够有效推动财务绩效的提升。

5 结语

企业社会责任信息披露不仅是企业履行社会责任的体现，更是提升信任、树立声誉及吸引投资者的重要手段。本文探讨了信息披露如何通过信任效应、声誉积累及投资者反应推动财务绩效的提升。透明的社会责任信息披露有助于增强企业的市场竞争力，提升投资者的信任，从而推动企业市场价值的增长。尽管在信息披露过程中企业面临多种挑战，但完善的披露机制的建立将有助于企业实现可持续的长期发展。随着社会责任意识的日益增强与相关政策的不断完善，企业社会责任信息披露将在促进财务绩效与社会价值双赢方面，发挥愈加重要的作用。

[参考文献]

[1]马俊峰,毛美仪.企业社会责任信息披露对财务绩效的影响[J].青海金融,2022(10):10-18.
[2]刘婉.企业社会责任信息披露对财务绩效的影响研究[D].武汉:武汉科技大学,2022.
[3]陈雅卿.社会责任信息披露与企业财务绩效[D].合肥:安徽农业大学,2022.

作者简介：裘尔侃（1989.1—），毕业院校：伯明翰城市大学，所学专业：国际商务管理，当前就职单位：浙江英特科技股份有限公司，职务：董副总经理兼董事会秘书。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业家精神对创业企业成长的影响机制探讨

郑潇潇
湖州加怡新市热电有限公司，浙江 湖州 313000

[摘要]随着全球经济的快速发展，创业活动在各国经济体系中的重要性日益增强，特别是在新兴市场和创新型经济体中。创业不仅为企业带来了新的增长动力，还推动了科技进步、社会变革及行业重构。尽管创业为企业提供了机遇，过程中所伴随的巨大挑战亦不容忽视。许多初创企业在早期面临市场不确定性、资源不足以及竞争激烈等问题，这些因素往往导致创业失败率较高。因此，如何激发企业家精神，从而提升创业企业的成长潜力，已成为企业管理领域中的一个关键议题。基于此，企业家精神不仅被看作是创业成功的驱动力，在企业战略决策、创新能力及团队建设等方面的作用，也已成为学术界与实践界的研究重点。通过深入分析企业家精神的作用机制，可以为创业企业的成长提供更清晰的理论框架与实践路径，帮助创业者更有效地应对挑战、把握机遇，进而实现企业的可持续发展。

[关键词]企业家精神；创业企业；企业成长
DOI：10.33142/mem.v6i2.16185　　中图分类号：C935　　文献标识码：A

Exploration on the Impact Mechanism of Entrepreneurial Spirit on the Growth of Entrepreneurial Enterprises

ZHENG Xiaoxiao
Huzhou Jiayi Xinshi Thermal Power Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: With the rapid development of the global economy, the importance of entrepreneurial activities in the economic systems of various countries is increasing, especially in emerging markets and innovative economies. Entrepreneurship not only brings new growth drivers to enterprises, but also promotes technological progress, social change, and industry restructuring. Although entrepreneurship provides opportunities for businesses, the enormous challenges that come with the process cannot be ignored. Many startups face market uncertainty, insufficient resources, and fierce competition in the early stages, which often lead to a high failure rate in entrepreneurship. Therefore, how to stimulate entrepreneurial spirit and enhance the growth potential of entrepreneurial enterprises has become a key issue in the field of enterprise management. Based on this, entrepreneurial spirit is not only seen as a driving force for entrepreneurial success, but its role in corporate strategic decision-making, innovation capabilities, and team building has also become a research focus in both academia and practice. By deeply analyzing the mechanism of entrepreneurial spirit, a clearer theoretical framework and practical path can be provided for the growth of entrepreneurial enterprises, helping entrepreneurs to more effectively respond to challenges, seize opportunities, and achieve sustainable development of the enterprise.

Keywords: entrepreneurial spirit; entrepreneurial enterprises; enterprise growth

引言

在全球化进程加速与市场竞争日益激烈的背景下，创业企业的成长已成为推动经济发展、促进社会就业及创造创新价值的关键力量。作为推动创业企业成功的核心动力，企业家精神受到了学术界与实践界的广泛关注。企业家精神不仅体现在个体的创新思维、冒险精神及决策能力上，还涵盖了如何在充满不确定性与复杂性的市场环境中找到生存与发展的路径。通过深入分析企业家精神，其在创业企业成长中的作用与影响机制得以更加全面地理解，为未来企业的创新与发展提供了理论支持与实践指导。

1 创业企业成长的重要性

创业企业的成长不仅关乎企业自身的长期发展，对推动经济创新、促进就业以及改善社会福祉的重要性也不容忽视。随着全球经济格局的变化，创业企业逐渐成为市场竞争中的核心力量，通过不断创新产品与服务，它们不断适应消费者需求的变化，不仅增强了行业竞争力还为经济注入了新的活力。但创业企业所面临的挑战不容小觑，尤其在资金短缺、市场波动以及管理经验不足的情况下，企业成长之路往往充满艰辛。成功的真正标志是企业在外部压力下依然能够稳步前行，优化资源配置实现可持续发展。对于创业者而言，企业的成长不仅仅表现为财务上的提升，它还体现在品牌影响力、市场占有率以及企业文化的逐步沉淀之中。因此，企业成长的重要性不仅仅从经济效益的角度来看，它还反映了创新精神与市场适应能力的融合，成为推动经济社会结构优化的关键因素。

2 企业家精神对创业企业成长的影响机制

2.1 企业家精神与创新能力的关系

企业家精神与创新能力之间存在着深刻的互动关系。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于冒险意识、主动性以及敏锐的市场洞察力，企业家精神为创新提供了源源不断的动力。具备强烈企业家精神的创业者，往往能够突破传统思维的束缚，识别市场中的空白领域或亟待解决的问题，从而推动技术、产品及服务的创新。创新能力则为企业家精神得以具体实施提供了重要途径，在激烈的市场竞争中，创业企业通过创新不仅能提升产品的附加值，还能创造新的商业模式与盈利渠道。因此，可以说创新能力是企业家精神得以实现的关键，而企业家精神则为创新提供了源动力，两者相互依存，携手推动创业企业的成长与成功。

2.2 企业家精神与企业战略决策的关系

企业家精神与企业战略决策之间密切相关，前者为后者提供了明确的方向与动力。拥有企业家精神的创业者通常具备前瞻性思维与敏锐的市场洞察力，敢于冒险，并能在复杂多变的环境中做出果断的决策，这种精神驱使他们在应对激烈的市场竞争时，从长远视角规划企业的未来发展道路。作为企业发展的关键组成部分，企业战略决策不仅要求灵活应对外部环境的变化，还需优化内部资源配置，在这一过程中企业家精神促使决策者勇于作出重要的战略选择，并激励他们突破常规探索创新的战略方向。面对市场波动或行业变革时，企业家精神鼓励决策者积极寻找新的机遇，而非固守既有模式，企业战略决策的成功往往依赖于企业家精神的指引，在两者的结合下企业能够稳占有利位置，推动长期可持续发展。

2.3 企业家精神与团队建设及领导力的关系

企业家精神与团队建设及领导力之间具有深刻的内在联系，它不仅体现为个人的品质，也深刻影响着团队的文化与氛围。具备企业家精神的领导者通常拥有高度的责任感与远见，能够清晰地设定战略目标并激励团队成员为实现这些目标共同努力，通过鼓励创新、包容多样性以及倡导积极的工作态度，这类领导者能够打造出高效且协同的团队。在面对挑战时，企业家精神驱使领导者展现果敢的决策力，迅速采取应对措施从而稳定团队士气，确保团队在不确定的环境中能够持续前行，通过企业家精神的注入，团队建设得到了动力，使成员能够紧密合作、充分发挥各自优势，最终在追求共同目标的过程中凝聚成强大的集体合力。

2.4 企业家精神与资源整合与市场开拓的关系

企业家精神在资源整合与市场开拓中的作用至关重要。具备企业家精神的创业者通常展现出卓越的资源整合能力，在资源有限的情况下他们能够通过创新思维探索有效的整合途径，这种精神驱使他们突破行业边界，利用合作、联盟或并购等方式迅速获取关键资源，如资金、技术与人才，从而为企业的持续发展提供坚实的支持。同时，企业家精神也激励创业者积极开拓市场，发现潜在的市场机会或尚未满足的消费者需求。凭借敏锐的市场嗅觉，他们能够迅速响应市场变化，推动产品、服务及营销渠道的创新，在这一过程中敢于打破现有市场格局，创造全新商业模式的勇气使得创业者能够走得更远。资源整合与市场开拓在此过程中相辅相成彼此促进，共同推动企业迈向更广阔的发展空间。

3 企业家精神的作用路径

3.1 激发创新与变革

企业家精神在激发创新与推动变革中扮演着至关重要的角色。具备此种精神的创业者通常展现出打破常规的勇气及敏锐的市场洞察力，能够识别行业痛点并提出创新的解决方案。在面对市场需求的变化、技术进步或竞争压力时，企业在这种精神的推动下，敢于进行深刻的自我革新，从产品设计到运营模式甚至企业文化，都可能因此发生重要的变革。创新不仅体现在技术突破上，还表现在商业模式的重塑、客户体验的优化以及管理流程的改进等多个方面，通过持续不断的创新与变革，企业能够保持其竞争优势，适应日益变化的市场环境，最终实现长远的可持续发展，企业家精神不仅是推动创新的动力源泉，更是引领变革的核心力量。

3.2 提升风险承受力与应对挑战能力

企业家精神在提升风险承受力与应对挑战的能力方面，发挥着至关重要的作用。创业过程中充满了不确定性与挑战，市场波动、资金紧张以及激烈的竞争等因素，可能威胁到企业的生存与发展。具备企业家精神的创业者，往往具备较强的抗压能力与果敢的决策力，不仅能识别潜在的风险，还能在复杂多变的环境中迅速作出有效判断，采取必要的应对措施，这种精神使得企业家在面对困境时，保持乐观积极的心态灵活调整思维，寻找创新的解决方案或策略调整，从而有效应对风险。例如，面对资金压力时，企业家可能主动探索多元化的融资途径，或通过调整产品方向以适应市场需求的变化。与此同时，企业家精神激励企业在应对挑战的过程中，不断积累经验与智慧提升整体风险管理能力。通过这种持续的适应与调整企业能够稳步前行，在复杂多变的商业环境中克服困难推动长期增长。

3.3 强化企业的文化建设与凝聚力

企业家精神在推动企业文化建设与增强团队凝聚力方面具有深远的影响，不仅注重企业的经济回报，也致力于塑造企业的核心价值观与团队氛围。怀揣着强烈使命感的领导者，往往能够通过自身的行为与言论，将企业家精神深深融入企业文化之中，激励员工共同为实现远大目标而奋斗，员工的归属感与责任感在这种文化的形成过程中得到显著提升，同时团队合作精神也得到了增强。通过明确的企业愿景、共同的价值观，以及鼓励创新与接纳失败的工作环境，企业使每一位成员都能够感受到自己对企业成功的重要贡献，基于这一点，企业家精神促使领导者更加注重员工的个人发展与成长，激励他们不断挑战自我追

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

求卓越，这种文化氛围自然而然地增强了企业的凝聚力，推动团队不断朝着共同目标前进。最终，强大的企业文化与凝聚力，为企业的持续创新与稳健发展奠定了坚实的基础。

3.4 优化企业的市场定位与竞争优势

企业家精神在优化企业市场定位与竞争优势方面起着至关重要的作用，拥有这种精神的创业者通常具备前瞻性的思维及敏锐的市场洞察力，能够迅速识别出市场中的空白或未被满足的需求，从而精准地定位其产品或服务。通过这种精准的市场定位，企业能够在细分市场中占据优势地位，且有效区分与竞争对手的差异。此外，企业家精神不断推动企业寻找差异化的竞争优势，这不仅体现在技术创新与服务提升上，也在品牌建设与客户体验优化中得以深耕[1]。资源的投入与创新推动常由企业家主导，他们始终灵活应对市场变化以确保企业在激烈的市场竞争中占据有利位置。最终，凭借清晰的市场定位与独特的竞争优势，企业将能够吸引更多客户，并塑造出持久的行业影响力及领导地位。

4 影响企业家精神作用的外部因素

4.1 社会文化环境的作用

社会文化环境对企业家精神的发挥具有深刻的影响。一个提倡创新并包容失败的文化氛围，能够激励更多人走上创业之路，并在面对困难与挑战时保持积极的心态。在这样的环境中，社会对企业家的支持与认同，不仅为创业者提供了更多机会，也激发了他们源源不断的创意增强了其行动力[2]。相反，若社会文化过于保守，并对风险与创新持排斥态度，企业家精神便难以得到充分展现，创业者会受到传统观念和失败恐惧的压制，在这种情境下创业者的思维模式受限，推动创意与变革的空间被局限。企业家精神的生成与实践直接受到文化开放性、包容性以及对失败的容忍度的影响，进而影响企业的创新与发展。

4.2 政策与法律环境的影响

政策与法律环境对企业家精神的发挥具有至关重要的影响。一个积极支持创业与创新的政策体系能够为创业者提供更加宽松且有利的经营空间，通过减税、创业资金支持以及创新激励政策等措施，创业初期的财务压力得以有效减轻，政府鼓励更多人投身于创新与企业发展。同时，稳固的法律体系为企业家提供了经营保障，确保知识产权、合同履行等方面的法律保护，进而增强了创业者的信心。当政策与法律环境能够保障公平竞争并保护创新成果时，企业家精神得以充分释放，创业者得以专注于市场拓展与技术创新，无需过多担忧法律风险或资源流失。反之，若政策支持滞后或法律保障不完善，创新过程中可能会面临较大的法律风险或政策障碍，从而限制了企业家精神的发挥。因此，健全的政策与法律环境为企业家精神的成长与实践提供了坚实的基础。

4.3 市场环境与行业动态

市场环境与行业动态对企业家精神的发挥具有深远的影响。在充满活力、竞争激烈的市场中，企业家不断寻求创新、突破现有瓶颈并开辟新机会，快速变化的市场要求创业者具备敏锐的洞察力及灵活应对的能力，以便在短时间内抓住商机的瞬息变化[3]。同时，行业动态的变化，特别是技术革新、消费者需求转变或政策变动，常常为企业家提供重新塑造商业模式的契机。例如，在新兴行业中，技术飞速发展与市场需求变化往往催生新的商业机会，推动企业家迅速推出创新产品或服务争夺市场份额。随着行业逐步成熟，企业家精神的表现可能会受到不同程度的影响，在高度集中的竞争环境中，企业家往往需要通过差异化的竞争策略、提高服务质量或开辟新市场来获得竞争优势。因此，市场环境与行业动态的变革要求企业家不断调整战略，灵活应对外部挑战，并凭借创新能力与适应性，迎接不断变化的商业环境推动企业的持续发展。

5 结语

企业家精神在创业企业的发展过程中发挥着至关重要的作用，不仅推动创新与变革，还在增强企业的风险承受力、凝聚力与市场竞争力方面起着关键作用。企业家通过创新思维、决策能力与领导才能带领企业迎接各种挑战，把握机遇，推动企业不断前行。但企业家精神的充分发挥不仅依赖于个人因素，外部环境如社会文化、政策法律及市场环境等同样起着至关重要的作用。一个支持创新、鼓励创业的环境，能够为企业家提供更为有利的发展条件，从而促进企业的可持续增长与突破。因此，企业家精神的全面发展不仅需要创业者自身的不断努力，还需社会各界与政府的共同支持。只有在多方力量的良性互动下，企业家精神才能成为推动创业企业不断成长与取得成功的根本动力。

[参考文献]

[1]郭玮洁.企业家精神对创业企业成长的影响研究[D].大连:大连理工大学,2019.
[2]李经路,宋士博.企业家精神对独角兽企业成长机制的影响研究[J].航空财会,2021,3(6):65-74.
[3]刘畅.企业家精神对企业成长绩效的影响研究[D].昆明:昆明理工大学,2021.

作者简介：郑潇潇（1987.11—），毕业院校：复旦大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：湖州加怡新市热电有限公司，职务：董事长。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

工商管理在新型人防工程智能化管理中的应用研究

宋 扬
哈尔滨市人防工程管护中心，黑龙江 哈尔滨 150001

[摘要]科技进步日新月异，新型人民防空工程智能化管理模式日益成为维护国家安全的关键举措之一。传统的人防工程管理模式已难以满足复杂环境和多样化需求的挑战，智能化技术的引入为提升人防工程的管理水平和应急响应能力提供了新契机。以工商管理为切入点，研究了在新型人防工事中的应用，如何借助智能化管理工具提升工程效率与应急处理水平。通过对现行管理模式进行剖析，揭示了传统管理模式中的核心缺陷，提出了改进智能化管理措施。

[关键词]工商管理；新型人防工程；智能化管理；设施管理；应急响应
DOI：10.33142/mem.v6i2.16183　　中图分类号：F283　　文献标识码：A

Research on the Application of Business Management in Intelligent Management of New Civil Air Defense Projects

SONG Yang
Harbin Civil Air Defense Engineering Management and Protection Center, Harbin, Heilongjiang, 150001, China

Abstract: With the rapid progress of technology, the intelligent management mode of new civil air defense engineering has become one of the key measures to maintain national security. The traditional management mode of civil air defense engineering is no longer able to meet the challenges of complex environments and diverse needs. The introduction of intelligent technology provides a new opportunity to improve the management level and emergency response capabilities of civil air defense engineering. Starting from the perspective of business management, this study explores the application of intelligent management tools in new civil air defense works to improve engineering efficiency and emergency response capabilities. By analyzing the current management model, the core defects of the traditional management model were revealed, and measures to improve intelligent management were proposed.

Keywords: business management; new civil air defense engineering; intelligent management; facility management; emergency response

引言

人防设施系国防体系关键构成，其建设与管控对国家安全极为关键。随着社会进步，传统人工管理模式遭遇众多挑战。近年来，电子技术、信息化技术创新发展速度显著加快，智能化、自动化的控制系统被广泛应用于人防工程中。信息技术迅猛进步为人防工程管理提供了新的发展契机，智能化管理平台逐步融入人防工程的建设与运维领域。智能管理平台依托融合传感器、物联网、大数据分析等手段，有效提升人民防空设施管理效能，能在灾害应急中实现更快更准的应对。本篇论文将立足于工商管理领域，研究智能化管理平台在新型人防设施中的应用，提出改进措施并提出相应的改进方案。研究旨在促进人防工程智能化管理水平提高，增强其在维护国家安全、优化资源分配及应急应对能力方面的实际效果。

1 新型人防工程智能化管理的背景

随着科技迅猛进步，特别是信息技术及智能化技术的广泛运用，人民防空工程管理模式经历重大转变。传统人民防空工程管理主要依靠人工巡查、手动控制和纸质档案记录，存在信息不均衡、应对速度慢、管理费用高等状况。而新型人民防空工程智能化管控，正是依托物联网、大数据、人工智能等现代信息技术融入人防工程管理，促进其向高效、精确、安全方向演进[1]。

新型人防工程的智能化管理背景下，随着国家对安全保障和应急管理要求的不断提高，人防工程的作用愈加重要。其不仅承担着防空防灾的任务，还在突发事件、自然灾害和战争中发挥着关键作用。

运用智能化技术，确保人防工程能实时监控各类设施运行状况，可对环境变迁、人员变动、设备故障实施即时警报与调控。与此同时，智能化管理助力资源高效配置与数据驱动决策支撑，提高了人民防空工程的综合管理水平。随着社会对安全防范要求的提高，新型人防工程智能化管理是确保国家及人民安全发展的必然方向。

2 工商管理视角下的人防工程智能化管理问题

从商业管理的角度审视，人防工程智能化管理遭遇诸多挑战。当前，众多人民防空工程的管理体制仍沿用传统方式，对智能化技术认知与适应不足。众多管理者对新技术的接纳程度不高，专业知识不足，智能化管理系统推广受阻。智能化管理系统依托于海量数据的搜集与解析，然而在现实中，数据孤岛问题在众多部门和系统间依然突出，信息交流机制尚不完善。不同部门的信息系统难以对接，导致数据不能实时、全面地反馈到决策层，影响了决策的及时性和准确性。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

尽管智能化技术在各行各业实现广泛运用，但在部分人防工程的实际操作过程中。技术实施过程中，遭遇技术人员不足、设备更新缓慢、系统兼容性不佳等挑战。特别是在边远地域的陈旧人防工程内，智能管理系统实施及维护费用不低，制约了其普及与推广。该智能化管理系统需投入大量启动资金及持续运营费用，而对于众多人民防空工程而言，资金约束导致其难以迅速实现全面智能化变革。因此，如何协调资金投入与系统成效的关系，是促进智能化发展的关键要素之一[2]。

3 智能化管理技术在新型人防工程中的应用

智能化管理技术在新型人防工程中的应用，主要体现在提升管理效率、加强安全保障、优化资源配置等方面。智能监控系统之应用，可即时监控人防设施的结构稳固性、空气质量、温湿度等关键指标。例如，采用传感器与摄像头配置，持续对人防工程内部环境实施全天候监控，及时排查可能存在的安全隐患，确保人员在危急时刻的生命安全。大数据分析与云计算技术运用，可助力管理者对人民防空工程运行数据实施综合分析与预测。

在资源管理及调度的相关事宜，智能技术亦呈现了切实可行的对策。运用物联网技术，所有设备、设施数据可即时传输至核心系统，系统依实时数据动态调配各类资源。比如，在保障电力供应、应急水源等关键资源调配方面，智能化管理平台可依需实时调整资源配置，防止资源浪费与短缺，提升资源使用效益。人工智能与自动化技术的融合，可达成人民防空工程的自动化运行及远程操控。比如，人工智能算法助力系统实现通风、照明等设备自动调控，降低人工参与度，增强管理效能[3]。

4 推动人防工程智能化管理提升的优化策略

4.1 管理体制与流程的优化

改进管理体系与运作流程是增强新型人防工程智能化管理水平的关键。构建完善的管理体系是确保人防工程高效运行的基础。传统人民防空工程管理多仰赖人工操作及手工流程，效能不高且易现失误。随着智能化技术的融入，改革管理机制，促使向更为科学化、规范化及数据导向型方向演进，明确各机构和人员职责分工，构建跨部门合作机制。依托数字化平台实现信息流通的自动化传递与处理，此举措有助于提升工作效率，可依据数据回响即时优化管理措施，实现精细化管理。

此外，改进管理流程是提高工作效率的另一重要步骤。目前的人防工程管理体系，沟通不畅及业务冗余度较大，利用智能化管理平台实施，可将传统线性流程优化为动态、实时流程，数据整合与互通有助于消除信息壁垒。通过提高管理团队决策精确度与反应速度，亦能有效节约决策时长，进一步提升管理透明度与公正性，确保应急反应更加快捷高效。

4.2 技术平台的集成与升级

技术平台的集成与升级是新型人防工程智能化管理实现高效运作的基础。在现有的技术架构下，各种管理系统往往是分散和独立的，难以形成合力，造成资源浪费与信息割裂。因此，推动不同技术平台之间的集成与升级尤为重要。通过建立统一的智能化管理平台，可以实现不同系统的数据对接与共享，使得各类信息可以在同一平台上进行集中管理和处理。

此外，技术平台优化应着重关注人工智能、大数据、物联网等技术的融合应用。例如，借助物联网技术，对所有防空设施内装备实施网络化监管，即时收集并反映设备运作情况。运用大数据分析技术，系统可预判设备故障及潜在风险，及时行动预防重大事故发生。人工智能技术的应用，改进资源分配与调控决策，推进全面自动化管理模式，提高应急反应能力[4]。

技术平台整合与提升有赖于先进技术的融合，还需保障各技术在实际运用中实现互为补充，防止技术孤岛和信息壁垒的涌现，有力支撑人防工程智能化管理。

4.3 增强应急响应能力与演练效果

加强应急应对能力与演练成效，是提高新型人防工程智能化管理水平的关键步骤。在应对突发灾害与紧急情况，应急响应能力的强弱，直接影响民众生命财产安全。智能化技术助力人防工程高效、精确应对紧急情况。例如，利用智能传感器与监控系统的协同，可即时监控灾害预警，如自然灾害、突发事件的发生，及时向管理人员发布警报并采取应急行动。

应急演练是评估应急应对能力的关键途径，智能化技术运用可有效增强演练成效。通过运用虚拟仿真技术，管理人员可在仿真场景内开展各种灾害应对操演，熟悉应急程序及操作规程。运用智能化管理系统，实时搜集并分析演练数据，对演练过程中暴露出的问题进行总结，迅速修订应急计划。此外，该技术平台亦能实现即时响应，提升应急响应能力协助人员，确保演练成效的极致化。借助智能化技术的运用，持续改进应急处理程序，优化应急物资调配效能，建立应急事件迅速应对机制，提升人防工程应急管理效能[5]。

4.4 提升人员素质与培训的重视

在新型人防工程的智能化管理中，人员素质和培训工作显得尤为重要。尽管智能化技术可显著提升管理效能，最终执行力依旧取决于执行者的技能与素养。因此，增强管理人员、操作人员技术水平及应急处置能力，成功实施智能化管理的先决条件。通过加大管理人员技术培训力度，使其能够精通智能化管理平台的使用，保障日常运维及紧急应对时，高效运用各类智能设施与平台。通过周期性培训与技能升级，管理人员持续关注并掌握新技术进展与应用，增强自身治理效能与决策能力。

要注重对现场操作人员的培训，特别是在面对复杂的应急情况时，现场人员的反应速度和决策能力至关重要。除了开展常规的技术训练活动，还应强化应急演练，确保

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

全体人员熟练掌握应急操作程序，并具备在压力情境中迅速响应的能力。通过全面加强人员素质教育培训，确保新型人防智能化管理系统实施顺畅，增强应急管理效能与安全保障。

4.5 多部门协同与资源共享

加强新型人防工程智能化管理需多部门协同合作与信息共享。在传统管理模式中，常存在部门间信息不通畅情况，工作流程脱节，造成资源损耗及应急处置延误。因此，促进多部门协作，破除信息障碍，促进资源互通，智能化管理关键职责，建立政府、军队、企事业单位与社会组织间的常规沟通协作机制，保障信息传递的时效性。如果遇有紧急情况时，各部门可借助智能化管理平台快速获取所需资讯，统筹调配各类资源应对紧急情况[6]。

资源共通是提高新型人防工程智能化管理水平与应急反应效能的关键因素之一。在传统管理方式中，各部门通常各行其是，沟通渠道不顺畅，资源分配不均，造成资源重复投入与低效配置，进而制约了管理效能与应急反应效率。随着智能化技术的融入，资源共享理念助力资源高效利用，进一步优化应急响应效能与协作水平。

基础设施与设备资源的共享是实现高效管理的重要途径。在传统人防工程管理的探讨，设施设备多由不同部门或单位各自掌管运营，这亦导致了较高的费用，也引发了资源的冗余建设和效率低下。借助智能化渠道，各相关单位可互通信息，防止重复投资。例如，各部门可利用智能管理平台及时掌握设备运作状况、维修状况、保养周期等核心资讯，优化配置资源，确保合理使用。这样，亦能削减建设费用，进一步提升资源利用效率，为各相关部门提供坚实的数据保障，保障设备正常运行及设备间协调配合。

通过数字化平台共享设备、人员、物资等信息，可以确保在紧急情况下能够迅速调动各类资源进行应急响应。智能化管理平台可实现部门与区域间的数据共享及资源融合。例如，某部门紧急物资匮乏情形，可通过该平台浏览各部门库存状况，及时进行资源调拨。再如，紧急任务需紧急增员，该平台能便捷地核实相关人员空余时间及岗位适应性，确保高效调配资源完成使命。

此外，资源互通涵盖物资及人力分配，亦涵盖信息与技术的资源共享。在紧急状况下，及时准确信息获取极为关键，依托数字化平台，各部门间可互通灾情资讯、应急预案、应急物资、技术援助等内容，迅速凝聚力量，提高决策与行动的应对效率。例如，遇有紧急情况时，通过平台，政府部门、武装力量、企业单位等各界可及时掌握事件最新资讯，并依据既定应急计划，迅速整合力量，采取应对措施。通过多部门、多资源联合协作，有效提升新型人防工程在应急管理工作中的应变能力与执行效率，强化应对突发事件的应急处理能力，信息共享促进透明度增强与工作效率提高，确保各有关机构快速准确地参与应急管理工作。资源共享带来的信息透明和效率提升，使得各相关单位能够迅速、精准地投入应急管理中，避免了传统模式下常见的因信息滞后或资源配置不当导致的响应滞后或应对失误[7]。

5 结语

通过对新型人防工程智能化管理的深入研究，本文发现，尽管智能化技术为人防工程带来了更高的管理效率和应急响应能力，但在实际应用中，仍面临管理体制、技术整合、资源调度和应急机制等方面的挑战。未来，人防工程的智能化管理将进一步融合先进技术与管理理念，推动科技与管理的深度融合，为国家安全提供更加可靠的保障。因此，相关政府部门、管理机构和科研单位应继续加大对智能化管理系统的研究投入，推动其在实际运营中的应用，提升整体防卫能力和应急响应速度，为建设更智能、更高效的国防体系贡献力量。

[参考文献]

[1]杨国良.住宅建筑管理中智能化工程管理技术的融入与应用[J].居舍,2024(34):66-69.
[2]李红松.智能化工程管理技术在建筑工程管理中的应用[J].砖瓦,2024(11):143-145.
[3]林新新,曹梨慧.分析BIM技术在建筑建设智能化工程中的应用[J].模具制造,2024,24(9):195-197.
[4]刘博韬.有关建筑工程管理方法及其智能化技术运用研究[J].建材发展导向,2024,22(16):79-81.
[5]陈稳.人防工程档案智能化管控探究[J].黑龙江档案,2024(1):177-179.
[6]历娜.人防工程档案数据库及智能化管控分析[J].兰台内外,2023(19):19-21.
[7]石凤丽.人防工程档案数据库及智能化管控探究[J].办公室业务,2022(9):177-179.

作者简介：宋扬(1983.8—)，女，学历：本科，硕士学位，法学专业。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

提升办公室行政管理人员综合能力的思考

曹 鹏 刘一诺
国网咸阳供电公司，陕西 咸阳 712000

[摘要]办公室行政管理职员是企业管理中必不可少的一环，提升其综合素质对组织的顺畅运作极为关键。通过分析了当前办公室行政管理人员在工作中遇到的关键难题，如流程不规范、协调能力欠缺、信息管理不到位等，提出了一系列改进措施，包括强化培训、改善工作流程、增强沟通技巧等。通过对相关议题的细致剖析与应对措施的研究，旨在为行政管理人员构建高效成长途径，推动其职业技能提升，提升办公环境管理效能，促进组织全面发展。
[关键词]办公室行政管理；综合能力；提升策略；工作流程；沟通协调
DOI：10.33142/mem.v6i2.16181 中图分类号：F272.92 文献标识码：A

Thoughts on Enhancing the Comprehensive Abilities of Office Administrative Management Personnel

CAO Peng, LIU Yinuo
State Grid Xianyang Power Supply Company, Xianyang, Shaanxi, 712000, China

Abstract: Office administrative staff are an essential part of enterprise management, and improving their comprehensive quality is crucial for the smooth operation of the organization. By analyzing the key challenges faced by current office administrative management personnel in their work, such as non-standard processes, lack of coordination ability, and inadequate information management, a series of improvement measures have been proposed, including strengthening training, improving work processes, and enhancing communication skills. Through detailed analysis of relevant issues and research on response measures, the aim is to build an efficient growth path for administrative managers, promote their professional skills improvement, enhance the efficiency of office environment management, and promote the comprehensive development of organizations.
Keywords: office administrative management; comprehensive ability; enhancement strategy; workflow; communication and coordination

引言

办公室行政管理职员在单位中担负着极其重要的职责，负责统筹内部工作、负责日常运作和管理、助力决策流程。然而，随着机构管理要求日渐繁复，行政管理工作人员面临诸多挑战，增强行政管理人员综合素质，已成为企业增强工作效能与竞争实力的核心要素。因此，本文对现有问题进行剖析，制定相关对策，旨在助力行政管理人员在履职中实现更大效能。

1 办公室行政管理人员综合能力的概述

办公室行政管理人员需具备全方位的综合素质，涉及专业知识、交流技能、信息处理、决策辅助等多个方面。随着现代办公环境与管理需求的持续演变，行政管理人员的职责日益凸显，他们不仅仅是行政事务执行者，更是组织运作的协调者与支持者。因此，增强其综合素质，更能助力他们高效履行日常工作，进一步提升整体团队的工作效能与管理品质，提升综合能力对行政管理人员的职业生涯及组织未来具有重大影响[1]。

2 办公室行政管理人员综合能力的问题

2.1 工作流程不规范

不规范的工作流程是众多办公室行政管理中普遍存在的问题。鉴于操作流程尚未系统化与标准化，公务人员通常依据个人经验及即时评估处理日常工作，此方法致使工作效能下降，且提升了出错的风险。特别在涉及跨部门协作的使命中，因缺乏明确流程及职责界定，工作常延期或重复执行，造成资源消耗。此外，工作流程不规范导致任务分配及进度管控遇阻，损害了整个团队的工作效率和连续性。更严重的是，由于工作流程不清晰，导致行政人员在应对繁杂事务时易陷入“疲于奔命却成效低”的困境，进而波及其他关键工作进度的实施。

2.2 沟通协调能力不足

沟通协调能力欠缺，充当组织各部门间的桥梁。行政人员沟通协调水平对工作信息流通及协同作业成效具有直接影响。然而，鉴于部分公务人员沟通协调能力不足，通常难以高效应对部门间交流需求，信息交流受阻，交流费用上升，损害了整体工作效率。尤其是在协调跨部门协作及重大事项处理时，公务员的交流技巧直接影响工作进展。如果公务人员在交流时未及时捕捉核心资讯，未采取恰当的交流途径，就可能引发误会和争执，工作质量受影响[2]。

2.3 信息管理水平低

随着信息技术的广泛应用和数据量的迅猛增加，信息管理乃行政管理不可或缺的核心技能. 然而，众多公务人员依旧沿用传统的纸质档案管理方式，仰赖人工登记与编

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

篡文档，未充分运用现代信息技术手段，导致信息管理效能欠佳，确保准确性及安全度存在困难。在日常工作环节，信息保存与检索存在不便，频繁投入大量时日于搜集与编排资料，工作推进受阻。此外，信息管理之分散化及效能不足，亦提升了数据泄露或失误的风险，对组织构成潜在法律及运营隐患。

3 提升办公室行政管理人员综合能力的思考策略

3.1 加强专业培训与技能提升

提升办公室行政管理人员的综合能力，首先需要加强其专业培训和技能提升。行政管理范畴广泛，涵盖文件管理、财务管理、会议筹备、信息技术等多个领域，旨在增强行政管理人员的办公效能与应对繁杂事务的才干，单位应定期举办专项化深度培训。特别是在信息时代，运用现代化办公软件及管理工具已构成行政管理关键要素。众多行政人员于日常工作遭遇众多文档管理与信息处理职责，若技术保障不足，工作效能与准确度均难以确保[3]。

因此，针对提升行政人员能力水平，培训课程需包括基础办公软件操作，尤其是办公自动化系统的高端功能，保障公务人员高效办理各类行政工作。此外，培训内容涵盖信息管理、数据分析与处理等现代技术应用领域，助力行政人员提升办公效能，降低人力资源消耗。为此，单位可与专业教育机构携手，举办周期性教育培训活动，邀请业内专家学者举办讲座及实践操作活动，加强行政管理人员的数字化技能，协助其精通运用各种管理手段与信息平台，提升工作效率，防止人为失误。

除了信息技术培训外，管理人员需参加人际交往、团队配合、时间掌控等非技术性技能的培训。有效的交流能力有助于提升工作效率，有助于提升团队协作意识，行政管理人员频繁进行跨部门及人员交流。因此，增强其沟通表达能力及冲突解决技能，是推动工作成效的关键环节。通过分阶段的培训，亦能协助公务人员提升专业素养与技能，尚可提升其自信与职业修养，有效促进办公室行政管理事务的进步。

3.2 优化工作流程和信息管理系统

工作流程不规范是影响行政管理工作效率的一个突出问题。行政管理传统上多依赖个人经验，操作流程需完善规范，造成工作流程效率降低，错误频发，且各任务间关联不足，易致重复作业。因此，改进工作流程是提高行政管理效能的核心，对现行工作流程进行全面审视，查找各工作中低效环节及制约点，并制定更明确、规范的操作规程，每一项行政事务的处理流程应当具体、明确，明确每一环节的责任人、工作要求及完成时限。例如，该文件审核程序、经费报销程序、会议筹备程序等，均应明确界定审批、签署、存档等环节，确保操作无遗漏且不冗余。同时，程序需具备适当弹性，针对各类情形与需求的变化进行调整[4]。

随着信息化水平持续提高，采用先进的信息管理平台是提升行政效能的关键举措。采用数字化及自动化技术，行政人员可更高效地进行数据存储、查询与维护，减少了纸质文件应用频率，也降低人工操作失误概率。现代信息管理系统助力融合多元资源，开展数据分析与报告编制，提供即时管理资讯服务，据此为领导决策提供数据支撑。

在现代企事业单位办公管理中，信息传递与处理效能关乎工作品质与进度关键。随着信息技术迅猛进步，改进后的文档管理传统模式日益显现出众多弊端，文件管理不规范、检索提取不畅、审批流程拖沓等。这些问题不仅影响了工作效率，可能造成数据遗失及误操作，干扰机构常规运作与发展。因此，推行电子文档管理平台，持续改进工作流程及信息管理系统，成为提高行政管理人员综合素质和组织运作效能的关键途径。

电子文档管理系统是一种利用信息技术对文档进行管理、存储、检索和流转的数字化系统。实施电子文档管理系统，首先可以将传统的纸质文件转化为电子文件，存储在数据库中。这一过程不仅有助于减少纸张消耗，符合环保要求，还能够降低文件丢失、损坏等问题的发生。此外，电子文档的数字化存档使得文档存储更加规范和安全，避免了纸质文件可能带来的空间占用和存储不便。

电子文档管理系统显著优势在于其高效的文件搜索能力。传统档案管理多依赖人工检索，办理效率低，易致疏漏与失误。而借助系统的检索机制，公务人员能迅速锁定与检索相关文件，有效降低时间与精力投入，提升办公效率。例如，若某业务需检索过往文件档案，可借助电子平台，依据关键词、时间、文件类别等要素迅速检索和提取有关资料，大幅减少检索时长[5]。

更为重要的是，电子文档管理系统具备高效审批流转机制。在传统公文审批流程中，文件往往需经多次流转、签署及审核，这不仅耗费了时间，还可能引发文件丢失或审批延迟。在电子文档管理系统内，行政人员可设定审批流程环节，确保文档在各个流程中顺畅流转并及时审批。系统自动记载各环节处理时长及状态，确保审批流程公开可追溯，降低人为差错及审批拖延风险。

3.3 提升沟通协调能力与团队协作

沟通协调能力是办公室行政管理工作中不可或缺的核心能力。行政管理人员在日常公务活动中需与各相关单位加强沟通与协作，保障信息实时传达与工作进展顺畅。缺乏良好的沟通协调能力，不仅会导致工作效率低下，还可能引发部门之间的冲突和误解，影响团队的整体表现。因此，增强行政管理人员的交流协作技能对促进高效运作极为关键，单位应开展团队建设活动及跨部门协作实践，增强政府公务员的协作精神。团队构建活动助力行政人员洞察彼此长处与短板，提升相互信任与合作意愿。通过跨部门实质性协作，行政人员更深入地把握其他部门需求与工作焦点，改进协调机制，加强部门间协作。定期召开团

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

队交流座谈会，清晰界定各职能部门的任务分配与合作途径，有效降低工作沟通障碍[6]。

为了帮助行政管理人员提升沟通能力，组织应定期开展沟通技能培训。沟通技巧不仅涵盖言语交流的技巧，更侧重于在多变且复杂的工作场景中精确传递信息，迅速满足要求，妥善解决冲突与难题。因此，培训内容应全面涵盖高效沟通、倾听、冲突处理及问题解决等技能。培训沟通技巧应着重阐述“高效传达”的必要性，管理人员普遍需以书面或口头途径向领导、同事及相关部门报告工作动态与需求，若表述不明晰、内容含糊，易引发信息传达偏差或歧义。因此，培训内容应涵盖组织逻辑性语言的技巧，如何针对不同受众调整沟通策略，以及如何以简明扼要的方式准确传达信息。

倾听技巧也是沟通培训的重要组成部分。在行政管理工作中，除了信息的传递外，倾听也是建立有效沟通的关键环节。通过倾听，公务人员能把握民众需求、洞察信息要点，据此作出更为精准的评估。培训需使行政人员掌握积极聆听技巧，请勿中途打断他人发言，准确把握对方意图，通过反馈增进彼此的理解与共识。培训课程应涵盖“应对冲突与解决难题”的技能。在日常工作实践中，管理人员常遭遇部门间、员工间纠纷与争执，通过培训，公务人员应掌握保持冷静的方法。在沟通时力求保持理性，妥善化解矛盾，确保问题得到妥善处理。培训过程中可采用案例研讨、模拟扮演等形式，协助政府工作人员应对各类繁难局面，从而增强其适应能力和应对能力。

为了使培训内容更加实际和有效，组织可以引入模拟演练和角色扮演的教学方法。此类互动型培训模式有助于行政人员更深入地掌握沟通技巧的应用，改进并增强他们在实际工作中的适应能力和问题解决能力。模拟演习通常在预设情境中进行操练，构建与工作相联的情景，行政人员可在实际操作中试行与摸索。例如，仿拟会议、接待客户、跨部门交流等场合，相关人员需在此等场景中饰演各异角色，开展信息沟通、问题处理与协调作业。开展仿真操练，公务人员不仅可深化对交流技能的认识，尚能在实际操作中识别问题并作出调整，进而逐步增强沟通技能。角色扮演即令行政人员扮演不同角色展开交流与互动，协助他们更深入领会各方诉求与情感。例如，在处理一则员工与部门之间的纠纷时，行政人员可从不同角色视角出发，提升沟通技巧以解决冲突，协调各方。采取该途径，行政人员可更深刻感受沟通过程中的难题与策略，有效提升其沟通协作水平。

电子邮件、即时通讯软件等工具可以帮助行政人员及时、有效地传递信息。借助这些工具，公务人员高效开展跨部门沟通与合作，优化传统电话或面对面交流的时效性与准确性。此外，电子邮件和即时通讯软件的记录功能也使得信息传递更加透明和可追溯，有助于提升工作效率和信息管理的准确性。视频会议系统可有效突破地域与时间限制，便利跨区域、跨部门间的沟通与协作。公务人员可利用网络视频会议迅速组织会议，与异地团队开展视频会议，改进工作过程中遇到的难题。这种工具的使用显著提升了工作效率，特别是在现阶段的国际化和信息化环境中，具有重大意义。通过对行政管理人员进行培训，使其熟练运用这些沟通工具，可明显增强工作信息交流的效能与精确度，降低沟通隔阂，确保信息完整无缺，防止产生歧义。正确使用现代化沟通工具，能够加快工作流程，缩短反应时间，从而提升行政人员的整体工作效率。

4 结语

办公室行政管理人员的综合能力提升，是促进企业高效运营的重要手段。通过对现有问题的分析，结合实际的策略实施，不仅能有效提升行政人员的工作能力，也能为组织带来更加顺畅的运营和更高的管理效率。

[参考文献]

[1]胡娜.提升国企办公室行政管理人员综合能力的分析[J].活力,2023(1):169-171.
[2]李特.关于提升办公室行政管理人员综合能力的思考[J].企业改革与管理,2019(8):74-75.
[3]马三蕊.关于提升现代企业行政管理人员综合能力的思考[J].老字号品牌营销,2022(22):139-141.
[4]胡娜.提升国企办公室行政管理人员综合能力的分析[J].活力,2023(1):169-171.
[5]辛鹏.如何提高企业办公室人员的工作效率与综合素质[J].人力资源,2019(16):38.
[6]闫万礼,索朗巴珠,谢宜君.关于提升现代企业行政管理人员综合能力的思考[J].现代企业文化,2023(23):141-144.

作者简介：曹鹏（1977.6—），毕业院校：交通大学，所学专业：会计学，当前就职单位：国网咸阳供电公司，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

关于航天企业技术创新的风险管理与应对策略分析

田 恕　沙庆涛　王馨梦　刘 静
天津航天长征火箭制造有限公司，天津 300462

[摘要]航天企业在技术创新过程中面临诸多风险，包括技术风险、市场风险、管理风险等。有效的风险管理能够帮助航天企业识别潜在威胁、采取相应对策，并促进技术创新的可持续发展。通过对航天企业创新风险的分析，提出了多种风险应对策略，包括技术评估与验证机制、市场需求分析、项目管理优化、团队协作与沟通机制等。通过这些措施，航天企业能够增强风险应对能力，提高技术创新的成功率，确保项目的顺利实施和技术突破。
[关键词]航天企业；技术创新；风险管理；风险应对；项目管理
DOI：10.33142/mem.v6i2.16178　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Analysis of Risk Management and Response Strategies for Technological Innovation in Aerospace Enterprises

TIAN Shu, SHA Qingtao, WANG Xinmeng, LIU Jing
Tianjin Aerospace Long March Rocket Manufacturing Co., Ltd., Tianjin, 300462, China

Abstract: Aerospace enterprises face many risks in the process of technological innovation, including technical risks, market risks, management risks, etc. Effective risk management can help aerospace companies identify potential threats, take corresponding measures, and promote sustainable development of technological innovation. Through the analysis of innovation risks in aerospace enterprises, various risk response strategies have been proposed, including technology evaluation and validation mechanisms, market demand analysis, project management optimization, team collaboration and communication mechanisms, etc. Through these measures, aerospace companies can enhance their risk response capabilities, improve the success rate of technological innovation, and ensure the smooth implementation of projects and technological breakthroughs.
Keywords: aerospace enterprises; technological innovation risk management; risk response; project management

引言

航天技术的飞速发展不仅推动了国家的科技进步，也为企业带来了巨大的市场机遇。然而，航天企业在技术创新的过程中面临着复杂多变的风险，这些风险若未得到有效管理，可能会导致创新失败或资源浪费。因此，如何在高风险环境中保持技术创新的持续推进，成为企业亟待解决的关键问题。通过对航天企业创新风险的深入分析与应对策略的探讨，能够为企业在激烈的市场竞争和创新活动中提供可行的风险管控方案。

1 航天企业技术创新面临的主要风险类型

航天企业在技术创新过程中，面临的主要风险类型较为复杂，涉及多个方面。首先是技术风险。航天领域的技术创新往往依赖于前沿科技的突破，然而新技术的不确定性和高复杂性使得创新过程中技术难题频发。例如，新一代航天器的设计和制造需要高度精确的技术支持，任何技术上的偏差关乎全局成败。特别是在新型材料应用、关键构建研制、可靠性评估与复用等关键技术上，核心技术尚存在瓶颈，因此技术风险是航天企业面临的首要问题。

航天企业在技术创新过程中面临多种风险，其中管理风险尤为突出。随着技术更新和项目复杂度增加，跨学科合作和多项目并行使得管理工作变得更加繁重。管理失误、沟通不畅或资源配置不当，可能导致项目延期或资金短缺，进而影响创新进程和预期成果的实现。市场风险也是航天企业技术创新的重要挑战。航天技术通常具有较长研发周期和高投入，而市场需求的不确定性加大了创新的压力。市场对新技术的接受度、政策变化和行业竞争的加剧，都可能直接影响创新项目的工程化进程，乃至关系未来航天产业实现整体商业化进程。

安全风险在航天创新中不容忽视。新一代航天器制造和发射过程的安全问题，一旦发生，可能造成巨大的损失。同时，随着技术的发展，数据泄露和信息安全也成为企业面临的重要隐患，必须严格把控技术设计与管理流程，确保各项安全措施到位。

外部环境风险对航天企业的技术创新进程也构成了重要影响。政治、经济、法律和社会等外部因素的变化，常常带来不同程度的不确定性。国际局势变化可能导致政策的变动，进而影响航天企业的国际合作和技术共享，甚至可能影响市场需求。因此，外部环境的风险评估和应对显得尤为重要。航天企业在技术创新过程中面临的风险类型复杂多样，涉及技术、管理、市场、安全等多个领域。有效识别和应对这些风险，是航天企业确保技术创新成功的关键。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 技术风险识别与评估方法

技术风险识别与评估是航天企业在技术创新过程中至关重要的步骤，只有通过科学有效的识别和评估，才能为风险管理提供准确的依据。首先，技术风险识别的关键在于从多个角度全面审视技术创新过程中的潜在风险。常见的技术风险包括技术的不成熟性、设计缺陷、系统集成问题以及关键技术的突破难度等。在航天企业的研发过程中，往往涉及到多个技术领域的交叉和融合，这些技术的相互依赖关系使得某一环节出现问题时，可能导致整个系统失效。因此，企业需对各项技术进行逐一识别，分析其可能面临的技术瓶颈和潜在风险。

针对技术风险的评估，常用的定性与定量相结合的方法。定性评估方法主要依靠专家团队的经验和知识，通过头脑风暴、德尔菲法等形式，结合项目特点和技术领域的特殊性，对技术风险进行初步的判断。这些方法能够快速筛选出可能存在的技术难题，但也存在一定的主观性，评估结果可能会受到专家判断的影响。因此，定性评估更适用于风险的初步筛选和方向性分析。在定性评估的基础上，定量评估方法则能够为技术风险提供更为准确的数据支持。一方面，通过系统地分析每个技术环节可能出现的故障及其后果，量化各类故障发生的概率及其影响程度，帮助企业识别高风险技术环节并采取有效的应对措施。或通过建立风险评估模型，将不同技术风险之间的关系进行层次化分析，从而为企业提供清晰的决策依据。还可以通过大量的随机模拟，预测技术创新过程中可能遇到的风险场景，为风险评估提供概率性结果，帮助企业在多个风险情景中做出最优选择。

除了定性和定量评估外，技术风险评估还需结合项目全生命周期的动态监控。航天企业的技术创新通常持续时间较长，且涉及多个阶段，包括立项、设计、制造等。在项目不同阶段，技术风险的性质和影响程度可能发生变化。技术风险识别与评估是一个复杂且系统的过程，必须依赖多种方法的综合运用。只有通过科学、系统的风险评估，航天企业才能在技术创新中有效预防和应对潜在风险，确保创新项目的成功实施。

3 市场风险与竞争态势分析

市场风险是航天企业技术创新过程中的重要风险类型之一，主要涉及市场需求的不确定性、竞争态势的变化以及政策环境的影响。航天技术的创新通常需要大量资金投入和较长周期的研发，这使得市场风险更加显著。航天企业在进行技术创新时，必须全面评估市场需求及未来的行业发展趋势，以降低由于市场变化带来的风险。市场需求的不确定性是航天企业面临的主要风险之一。航天技术创新周期长，研发投入和生产成本高，企业需准确预判市场需求。然而，政策变化、经济波动等外部因素常影响需求，特别是在航天技术应用场景有限、市场容量有限、商业航天迅猛发展的复杂形势下，市场需求低于预期可能导致企业投入无法回收，甚至面临财务风险。

竞争态势也是关键市场风险。随着全球航天技术的快速发展，竞争愈加激烈，企业不仅要关注国内市场，还需分析国际市场的动态。特别是在技术高度集中的行业，竞争对手的技术进步可能威胁企业市场地位。因此，深入分析竞争对手的技术、产品优势及市场份额，及时调整应对策略至关重要。政策和法规对市场风险也有深远影响。政府对航天企业的支持、行业监管和政策变化可能导致市场机会的增减。例如，政府可能提供资金扶持或税收优惠，增强企业竞争力，近年来民营航天企业的迅猛崛起与国家扶持力度加大密不可分。

全球经济形势的变化也可能对航天企业的市场风险产生影响。航天技术的商业化不仅依赖于市场需求，还受到全球经济波动的影响。例如，经济衰退可能导致政府或企业对航天项目的投资减少，从而影响技术创新的资金来源；而经济增长时期，市场需求上升，企业的创新项目可能获得更多的支持和资源。因此，航天企业在进行市场风险评估时，应关注全球经济形势、国际环境等因素的变化。市场风险与竞争态势分析是航天企业在技术创新过程中必须关注的重要方面。

4 有效的风险管理框架与策略实施

有效的风险管理框架能够帮助航天企业在技术创新过程中识别、评估和应对各种潜在风险，从而提高创新成功率，确保项目顺利进行。建立一个全面、系统的风险管理框架，需要从多个维度进行设计和实施，包括风险识别、风险评估、风险控制、风险监测以及应急预案的制定。

风险识别是风险管理框架中的首要步骤。航天企业在进行技术创新时，应通过全面的调研与分析，识别出可能影响项目进展的各类风险。技术风险、市场风险、管理风险以及外部环境风险都需要被纳入识别范围。可以通过专家评审、历史数据分析、头脑风暴等方法，系统地识别创新过程中潜在的风险点，并根据项目的特点，评估其发生的可能性及影响程度。风险评估是识别风险后进行分析与量化的关键环节。通过定量和定性分析，企业能够对各类风险进行优先排序，识别出最为关键的风险因素。在风险评估过程中，企业可利用风险评估技术，对每一类风险进行详细分析，量化其发生概率、影响程度和潜在损失，从而制定优先级，确保资源的合理配置。

在识别与评估风险之后，风险控制是确保技术创新顺利推进的核心环节。风险控制策略通常包括规避、减轻、转移和接受等方式。对于那些可能对企业造成严重损失的高风险因素，企业应采取规避措施，例如改进技术方案或调整项目路径；对于中等风险因素，则可以通过优化资源配置、加强技术研发等方式进行减轻；而对于一些不可避免或较低风险，企业可通过转移风险或接受风险来进行管

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

理。通过多种手段综合控制风险，降低其对项目进度和目标实现的影响。风险监测则是风险管理过程中持续跟踪与调整的关键步骤。在技术创新过程中，外部环境和项目进展可能会引发新的风险或使已识别的风险加剧。企业需要建立有效的监控机制，定期对风险情况进行评估和反馈。可以通过定期的风险评审会议、项目进展报告、实时监控系统等手段，确保对项目中出现的新风险做出及时响应，并根据实际情况调整应对策略。

应急预案的制定是保障企业应对突发风险的必要措施。航天项目具有高度的不确定性，一些突发性风险可能超出常规管理措施的控制范围。企业应提前制定详尽的应急预案，包括应对重大技术瓶颈、资金短缺、资源配置冲突等突发事件的应急响应机制。建立一个完善的风险管理框架，实施有效的风险管理策略，能够帮助航天企业在复杂的技术创新过程中应对各种挑战。

5 航天企业创新风险应对机制的优化与实践

航天企业在技术创新过程中，面临的风险种类多样，且这些风险常常交织在一起，对企业的创新活动构成严峻挑战。为了有效应对这些风险，企业需要建立健全的创新风险应对机制，并不断优化和实践，以确保技术创新的顺利推进和成功实施。优化风险应对机制的关键在于提升风险识别、评估和应对的精确度与及时性，并通过灵活的策略和措施应对各种不确定性。

强化风险识别与预警机制是优化风险应对的基础。航天企业应通过多维度的识别手段，及时捕捉技术、市场、管理和安全等常规风险，同时关注项目执行中的新型风险。借助大数据分析、人工智能等技术，企业可精准识别潜在风险，并建立实时监控系统进行早期预警，及时采取措施防范风险。精细化的风险评估和优先级排序帮助企业聚焦最关键的风险管理任务。结合项目特点，航天企业应通过定量与定性方法，评估各类风险的发生概率与影响，依据项目进度、技术难度等因素科学设定风险优先级。在风险应对中，灵活的控制策略至关重要。针对不同类型的风险，企业需选择合适策略。例如，技术风险可通过迭代研发和阶段性验证来解决；市场竞争风险则可通过企业形象建设和技术创新提升市场竞争力。此外，企业可通过集中优势资源，组建联合攻关团队，实现风险共担，降低单一企业承担全部研制压力。

跨部门协作与沟通机制的建立也是优化创新风险应对机制的重要组成部分。航天项目通常涉及多个部门和专业领域的协作，信息的共享和沟通至关重要。通过加强跨部门的协调与合作，企业可以及时汇总各方面的信息和反馈，统一风险管理的标准和流程，确保各个环节的工作能够有效衔接，减少沟通障碍和决策失误。同时，设立专门的风险管理组织，定期召开评估会议，也有助于增强企业对风险的敏感度和反应速度。持续优化与反馈机制是确保风险应对机制不断完善的关键。随着项目的推进和外部环境的变化，企业需要不断评估和优化已有的风险管理策略。航天企业要有效应对创新过程中的各类风险，必须通过强化风险识别、优化评估机制、灵活应对策略、促进部门协作以及持续反馈与优化，形成一套高效的创新风险应对机制。

6 结束语

航天企业在技术创新过程中面临诸多风险，建立并优化有效的风险管理机制至关重要。通过科学的风险识别与评估、灵活的应对策略及跨部门协作，企业可以最大程度地降低潜在风险，保障创新项目的顺利推进。持续的优化和反馈机制有助于应对不断变化的外部环境，确保企业在竞争激烈的市场中保持技术领先地位。最终，完善的风险管理体系将为航天企业的长期可持续发展提供强有力的支持。

[参考文献]

[1]韩昱.新形势下航天企业质量管理控制难点及优化策略研究[J].中国市场,2024(25):76-79.
[2]赵轶军,张龙,李德勇,等.世界一流航天企业风险管理研究[J].国际太空,2023(9):20-25.
[3]张凤艳.全球大变局下我国航天企业风险管理策略研究[J].中国市场,2023(13):90-93.
[4]徐铭徽.基于对赌协议的航天发展并购风险管理研究[D].长春:吉林财经大学,2023.
[5]刘家川.浅析世界一流企业风险管理经验方法及对航天企业发展的主要启示[J].航天工业管理,2021(7):19-23.

作者简介：田恕（1987.7—），女，天津市，汉族，研究生，工程师，就职于天津航天长征火箭制造有限公司，从事技术创新课题管理工作。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

提高国有企业员工凝聚力的策略：解决“上热中温下冷”问题

徐丽艳
深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]随着国有企业改革的深入，员工凝聚力已成为提高企业整体竞争力和生产力的关键，在党的二十大会议中也强调了各级领导班子和党员领导干部要抓住抓好抓牢有利契机，勇于担当历史责任，着力破解改革发展难题。然而，许多国有企业存在“上热中温下冷”现象，导致管理层与基层员工之间的凝聚力差异。文章旨在探讨解决该问题的有效策略，分析了国有企业中员工凝聚力面临的挑战，提出通过改善领导风格、加强员工沟通、优化激励机制等方式来提升企业凝聚力。通过理论分析与实践案例的结合，文章为国有企业在新时代背景下实现员工凝聚力提升提供了可行的策略。

[关键词]国有企业；员工凝聚力；上热中温下冷；领导风格；激励机制
DOI：10.33142/mem.v6i2.16170　　中图分类号：D26　　文献标识码：A

Strategies to Improve the Cohesion of Employees in State-owned Enterprises: Solving the Problem of "Hot on Top, Warm on the Middle and Cold on the Bottom"

XU Liyan
Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the deepening of the reform of state-owned enterprises, employee cohesion has become the key to improving the overall competitiveness and productivity of enterprises. At the 20th National Congress of the Communist Party of China, it was also emphasized that leadership teams at all levels and party members and leading cadres should seize and grasp the advantageous opportunities, bravely shoulder historical responsibilities, and focus on solving the problems of reform and development. However, many state-owned enterprises suffer from the phenomenon of "hot on top, warm on medium and cold on bottom", leading to differences in cohesion between management and grassroots employees. The article aims to explore effective strategies for solving this problem, analyze the challenges faced by employee cohesion in state-owned enterprises, and propose ways to enhance corporate cohesion through improving leadership styles, strengthening employee communication, optimizing incentive mechanisms, and other measures. By combining theoretical analysis with practical cases, this article provides feasible strategies for state-owned enterprises to enhance employee cohesion in the context of the new era.

Keywords: state-owned enterprises; employee cohesion; hot on top, warm on medium and cold on bottom; leadership style; excitation mechanism

引言

国有企业在我国经济中占据着重要地位，然而，随着改革进程的推进，员工凝聚力的提升已成为亟待解决的问题。传统的管理模式往往导致了“上热中温下冷”的局面，即高层领导热衷于工作，基层员工积极性不足。企业员工凝聚力的弱化，直接影响到生产效率、创新能力及团队合作精神。因此，如何通过有效的策略来解决这一问题，提升企业员工的整体凝聚力，成为当前国有企业管理中的一个关键课题。

1 国有企业员工凝聚力现状分析

1.1 员工凝聚力的定义与重要性

员工凝聚力指的是员工在组织中对共同目标的认同感、归属感以及为了实现这一目标而相互协作的意愿。它是团队合作和组织绩效的核心驱动力，直接影响企业的创新能力、工作效率和整体发展潜力。高凝聚力的团队往往具有更高的工作热情和创造力，能够有效应对挑战、解决问题，并在竞争激烈的市场环境中保持优势。

对于国有企业而言，员工凝聚力更是提升其竞争力和执行力的关键因素。国有企业在面对市场化改革、外部竞争和内部管理模式创新的过程中，需要更强的团队协作精神和一致行动力。而凝聚力较强的员工不仅能在日常工作中相互支持，还能在困难时刻展现出更强的责任感和团队精神，从而促进企业的可持续发展[1]。

1.2 国有企业中“上热中温下冷”现象的表现

“上热中温下冷”是指国有企业中，高层领导通常表现出较强的工作激情和责任心，积极推动企业的发展；中层管理人员的工作热情则较为平稳，但缺乏足够的动力去激励和带动团队成员；而基层员工的工作积极性往往较低，缺乏足够的投入和认同感。具体来说，高层领导通常关注战略规划、目标设定和政策执行，而基层员工则主要承担日常操作性工作，缺少足够的参与感和决策权，从而导致他们的工作积极性和凝聚力明显不足。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

这种现象往往导致了企业内部分层之间的工作热情和认同感存在巨大差异，严重影响了整体效率和团队合作。尤其是在改革过程中，这种差异化的凝聚力会加剧组织内部的矛盾，甚至形成管理层和员工之间的隔阂。

1.3 影响员工凝聚力的内外部因素

员工凝聚力的形成不仅仅与个人的工作态度和能力有关，更与组织内部的管理制度、文化氛围以及外部市场环境密切相关。首先，领导方式对员工凝聚力有着直接影响。以身作则、激励和关怀员工的领导风格能有效提升员工的归属感和认同感，增强团队的凝聚力。而高压式、单向指令的管理方式则可能导致员工的消极情绪，降低团队凝聚力。

其次，激励机制的设计也是影响员工凝聚力的重要因素。如果企业能够根据员工的贡献和表现进行合理的奖励和晋升，不仅能够激发员工的工作热情，还能增强员工的目标感和使命感。

企业文化在塑造员工凝聚力方面也发挥着重要作用。一个以创新、协作和诚信为核心的企业文化，能够激发员工的集体主义精神，形成共同的价值观和工作目标，进而提升团队的整体凝聚力。反之，企业文化的缺失或者不完善，可能导致员工之间缺乏共同的认同和支持，进而影响整个团队的协作效率。

2 提高国有企业员工凝聚力的理论框架

2.1 领导理论对员工凝聚力的影响

领导风格对员工凝聚力的影响非常显著。根据领导理论，领导者的行为和态度直接决定了员工的工作态度和团队氛围。传统的领导方式，如权威型领导，往往通过命令和控制来达成目标，这种方式在短期内可能有效，但长期来看会抑制员工的主动性和创新性，甚至导致员工对工作失去热情，从而影响团队的凝聚力。

相反，变革型领导理论认为，领导者应该通过激发员工的情感、鼓舞士气、树立榜样来增强员工的工作动力和责任感。变革型领导者通过赋予员工更多的决策权、鼓励创新和尊重员工的个人价值，能够使员工感受到被重视，从而增强归属感和团队合作意识。此外，领导者的情感智力和沟通能力也是提高员工凝聚力的重要因素[2]。通过理解员工需求、主动倾听员工意见，领导者能够建立起信任与合作关系，进而提升团队的整体凝聚力。

2.2 激励理论与员工凝聚力的关系

激励理论认为，员工的工作动力不仅仅来源于物质奖励，还来自于内在的心理需求。马斯洛的需求层次理论和赫茨伯格的双因素理论为激励机制提供了重要的理论支持。根据马斯洛的理论，员工的需求从基本的生理需求、安全需求，到社会需求、尊重需求，再到自我实现需求逐层递进。国有企业在激励员工时，应该根据员工的不同需求阶段提供相应的激励措施。例如，对于基础员工，可以通过薪资福利的提升满足其基本需求；对于中高层员工，则应通过职业发展和自我实现的机会来激发其工作热情。

赫茨伯格的双因素理论则指出，工作中的激励因素（如成就感、认可和晋升机会）能够极大地增强员工的工作积极性和凝聚力，而卫生因素（如工资和工作环境）则主要影响员工的工作满意度。如果激励措施无法满足员工的成就需求和发展需求，即便是高薪酬和优越的工作条件也难以提高员工的凝聚力。因此，企业应当设计多层次的激励机制，既包括物质激励，也要注重精神激励和成长机会，从而激发员工的最大潜力。

2.3 团队合作与组织文化的作用

团队合作和组织文化在提升员工凝聚力方面起着至关重要的作用。团队合作精神是企业能否顺利执行任务的关键，尤其是在复杂的工作环境中，高效的团队合作能显著提升工作效率和员工的参与感。组织文化则是支撑团队合作的基础。企业文化的核心价值观决定了员工的行为规范和共同目标，它通过潜移默化的方式塑造员工的工作态度和团队精神。

在国有企业中，强有力的企业文化能够促进员工之间的相互信任与支持，增强集体主义精神。例如，企业可以通过组织团队建设活动、培养员工的集体荣誉感来提升团队协作精神。同时，良好的企业文化还能够增强员工对企业的认同感，使员工在面对挑战时更加愿意与同事一起合作，寻找解决方案[3]。

3 解决“上热中温下冷”问题的具体策略

3.1 改善领导风格

改善领导风格是解决“上热中温下冷”问题的关键一环。管理层应通过转变领导方式，增强团队的凝聚力。传统的指令型领导模式容易让基层员工产生疏离感，无法激发其工作热情。因此，领导者应采取更为民主和激励性的领导风格。变革型领导者通过鼓励员工提出意见、参与决策，能够提升员工的自豪感和责任感，从而提高他们的工作动力。

领导者应具备高度的情商和沟通能力，能够敏锐地察觉到员工的需求与情感波动，及时给予支持与反馈。通过建立领导与员工之间的信任关系，减少组织内部的隔阂，提升整体团队的协作和凝聚力。领导者应通过以身作则的方式来带动团队，在关键时刻站在前线，展现出积极的工作态度与责任心，从而激发下属的积极性。

3.2 加强上下沟通

有效的沟通机制是提升团队凝聚力的重要保障。国有企业中普遍存在上下信息不对称、沟通障碍的问题，尤其在“上热中温下冷”现象下，信息往往只在高层之间流通，而基层员工则容易感到被忽视。为了改变这一现象，企业应建立双向沟通渠道，确保信息能够上下流通，减少管理层与员工之间的隔阂[4]。

一方面，管理层应主动听取基层员工的意见与建议，了解他们在工作中的困难与需求。通过定期的座谈会、意见征集等形式，提升员工的参与感。另一方面，基层员工也应充分理解企业目标和战略方针，增强他们对企业的认

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

同感。透明的信息传递能够消除员工的不安和疑虑，增进相互间的理解与信任，从而提升团队凝聚力。

3.3 优化激励机制

科学的激励机制是提升员工积极性和凝聚力的重要手段。首先，企业应根据员工的岗位特征、工作表现和个人需求，设计多样化的薪酬与奖励体系。除了传统的物质激励（如工资、奖金等），还可以通过荣誉奖励、职务晋升、培训机会等方式来激励员工。在设计激励机制时，应注重公平性和透明度，避免引发员工之间的不满与竞争。

激励机制不应仅限于金钱奖励，还应注重员工的个人成长和职业发展。为员工提供更多的职业发展机会、培训机会和晋升通道，能够有效提升员工的工作积极性和企业归属感。通过建立多元化的激励措施，增强员工对企业的认同，进而提升其凝聚力。

3.4 提升企业文化建设

企业文化是团队凝聚力的精神纽带，强大的企业文化能够帮助企业在复杂的市场环境中保持一致性和向心力。国有企业应着重加强企业文化建设，特别是在增强员工的归属感和认同感方面。首先，企业应明确和传播其核心价值观，使全体员工能够清晰地理解并认同企业的使命与愿景。通过定期的文化活动、集体建设和团队协作活动，进一步增强员工之间的情感联系和集体主义精神。

企业文化还应注重创新和包容，鼓励员工积极提出新想法，参与企业决策和变革过程。通过塑造开放、平等的企业文化环境，增强员工对企业的归属感，减少内部分化和隔阂，提升团队的凝聚力和执行力。加强企业文化建设，不仅能提高员工的凝聚力，还能增强企业的整体竞争力，使其在激烈的市场竞争中立于不败之地。

4 实践案例与经验总结

4.1 某国有企业员工凝聚力提升案例分析

某国有企业在面对“上热中温下冷”问题时，采取了一系列措施，成功提升了员工凝聚力。该企业在初期出现了高层领导工作热情较高，但中层和基层员工的积极性较低的问题。为解决这一问题，企业首先从领导风格入手，改变了传统的权威型领导模式。高层领导通过加强与员工的互动，参与基层活动，并定期举行全员座谈，倾听员工意见，了解他们的需求和困惑。同时，组织中层领导及基层骨干员工打造两员队伍（政策宣讲员/动态收集员），切实架构员工与领导之间的桥梁，确保将涉及员工切身利益的公司政策与员工的急难愁盼问题上传下达，打通管理层与执行层之间“最后一米”。这种领导方式不仅打破了上下层之间的壁垒，还增强了员工的归属感和认同感。

企业优化了激励机制。除了提升员工的薪资福利外，还注重精神激励。为员工提供了更多的职业培训和晋升机会，并在工作表现突出时给予公开表彰和奖励。这种激励机制的改变激发了员工的工作热情，使他们更加愿意投入到工作中，尤其是基层员工的凝聚力得到了明显增强[5]。

企业还加强了企业文化建设。通过举办文化活动、集体团建等形式，增强了员工的团队意识和集体荣誉感。企业明确了“团结协作、创新发展”的核心价值观，并将其贯穿到日常工作中，促进了团队的紧密合作。通过这一系列措施，该企业的员工凝聚力显著提升，团队协作和工作效率得到了有效增强，企业的整体运营表现也有所改善。

4.2 经验总结

首先，改善领导风格是提升员工凝聚力的基础。领导者要主动走近员工，倾听他们的声音，了解他们的需求和困惑，通过开放式的沟通建立信任关系。领导者的行为要成为员工的榜样，积极引导员工树立共同目标和价值观。

其次，优化激励机制是提升员工凝聚力的重要手段。一个科学合理的激励机制不仅能激发员工的工作热情，还能增强员工的责任感和使命感。物质激励与精神激励相结合，能更全面地满足员工的需求，提高其工作满意度和投入度。

再次，企业文化建设对凝聚力的提升至关重要。良好的企业文化能够为员工提供共同的价值认同和行为规范，增强团队的向心力和合作精神。企业应加强企业文化的宣导，并通过实际行动让员工感受到企业文化的影响。

最后，加强上下沟通是解决“上热中温下冷”现象的关键。信息流通畅通无阻可以有效消除管理层与基层员工之间的隔阂，提升整体的团队协作和工作效率。通过透明的沟通机制，员工能够更好地理解企业目标，并为之共同努力。

5 结语

通过对国有企业员工凝聚力提升策略的分析，可以看出，解决“上热中温下冷”问题需要从改善领导风格、优化激励机制、加强上下沟通和提升企业文化等多个维度入手。实践证明，综合施策能够有效增强员工的归属感、认同感和团队合作精神，从而提升企业整体的凝聚力和工作效率。未来，国有企业应持续关注员工需求，创新管理模式，不断优化内部机制，为企业的可持续发展奠定坚实的基础。

[参考文献]

[1]张贞泉.国有企业党务工作对企业员工凝聚力提升的影响[J].现代企业文化,2024(15):109-111.

[2]周玮.国企党建与员工凝聚力提升的关系[J].现代企业文化,2023(29):124-127.

[3]林晓雯.国有企业基层党建工作提升员工凝聚力路径探究[J].中外企业文化,2023(9):142-144.

[4]诸杰.凝聚员工力量描绘幸福画卷——杭州公交创新宣传思想工作做大做强做优国有企业[J].人民公交,2021(8):84-87.

[5]温雨欣.社会视角下企业员工主动担当提升企业凝聚力的策略研究[N].山西:山西科技报,2025-01-21(7).

作者简介：徐丽艳（1984—），女，深圳市地铁集团有限公司运营集团车辆中心，党建管理岗。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于经济新常态的企业管理创新路径探索

刘文华　王 颖　张 龙
沈阳电力勘测设计院有限责任公司，辽宁 沈阳 110000

[摘要]在当前经济发展常态化的背景下，企业面临着新的市场需求，同时也迎来了巨大的机遇与挑战。企业管理作为推动企业发展和实现可持续增长的重要手段，在企业运营的各个方面都起到了至关重要的作用。在新时代的经济环境中，企业管理应当更好地发挥管理、引导和服务等职能，以解决企业在经营过程中遇到的问题，推动企业实现现代化，并为其可持续发展奠定坚实的基础。文中通过阐述经济新常态下创新企业管理的必要性，分析了当前企业管理面临的现状，探讨了在经济新常态下企业管理创新的具体路径，旨在为相关领域提供参考和启示。

[关键词]经济新常态；企业管理；创新路径；探索
DOI：10.33142/mem.v6i2.16159　　中图分类号：F276.5　　文献标识码：A

Exploration on Enterprise Management Innovation Path Based on the New Economic Normal

LIU Wenhua, WANG Ying, ZHANG Long
Shenyang Electric Power Survey & Design Institute Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: Against the backdrop of normalized economic development, enterprises are facing new market demands, as well as enormous opportunities and challenges. Enterprise management, as an important means to promote enterprise development and achieve sustainable growth, plays a crucial role in all aspects of enterprise operation. In the economic environment of the new era, enterprise management should better play its functions of management, guidance, and service to solve the problems encountered by enterprises in the business process, promote modernization of enterprises, and lay a solid foundation for their sustainable development. The article elaborates on the necessity of innovative enterprise management under the new economic normal, analyzes the current situation faced by enterprise management, and explores the specific path of enterprise management innovation under the new economic normal, aiming to provide reference and inspiration for related fields.

Keywords: new economic normal; enterprise management; innovation path; exploration

引言

在当前经济新常态的大背景下，全球经济正逐步从高速增长转向高质量发展，企业所面临的市场环境也在发生深刻变化。随着国内外经济不确定性的增加，企业不仅要应对日益激烈的市场竞争，还需要适应技术进步、消费者需求变化以及政策调整等多方面的影响。尤其是在中国，经济转型升级的推进不断加快，传统的企业管理模式与经营理念已经无法满足新形势下的发展需求。因此，企业管理创新成为提升核心竞争力、实现可持续发展的关键所在。在经济新常态的要求下，企业不仅要在技术创新方面取得突破，更需在管理模式、组织架构以及战略规划等领域进行深刻的改革。面对经济下行压力、资源约束、环保要求以及市场需求的多元化等挑战，企业必须主动寻求管理创新路径，优化内部管理体系，以提升资源利用效率，从而增强企业的韧性与适应能力。管理创新不仅体现在手段与工具的更新，更涉及到企业文化、决策机制以及人才战略等根本性问题。本文旨在探讨，在经济新常态下，如何通过创新管理路径提升企业的核心竞争力，推动高质量发展，并提出具体的实施路径与策略。以期为企业在新时代的竞争中提供有效的理论指导与实践支持。

1 经济新常态下创新企业管理的重要性

在经济新常态下，企业管理创新的重要性愈发突出。所谓经济新常态，是指我国经济发展进入了增速放缓、结构调整加深、发展方式转变的阶段，市场竞争格局也在不断发生着变化，企业所面临的经营环境变得更加复杂。在这种背景下，传统的管理模式已无法满足日益变化的市场需求。如果企业未能及时进行管理创新，提升竞争力的难度将大大增加，甚至可能被市场所淘汰。管理创新不仅关乎企业的生存与发展，更直接影响到企业的运营效率、资源配置的优化以及市场响应的能力。通过创新管理模式，企业能够对组织结构进行优化，提升管理效率，并减少运营成本，从而增强市场适应性。同时，企业可通过管理创新推进智能化与数字化转型，借助现代信息技术提升决策的精准度，实施精细化管理，进而提高企业的灵活性与可持续发展能力。除此之外，管理创新还能够促进企业文化的建设，增强员工的凝聚力与创造力，进而提升整体管理水平，为企业长期的稳定发展奠定坚实基础。

2 经济新常态下企业管理现存问题

2.1 企业经济管理问题突出

经济管理是企业管理中的关键内容，也是实现管理目

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

标的重要手段。目前，我国各地区的企业数量持续增长，企业一旦进入市场，就不可避免地面临市场竞争。然而，并非所有企业都能积极应对发展中的挑战。受到地方经济政策和企业自身抗风险能力的影响，一些企业未能在市场竞争中脱颖而出，进而阻碍了其发展。在经济新常态下，国家经济发展呈现稳中求进的趋势，这也意味着市场竞争愈加激烈。若企业未能及时优化管理结构，并忽视经济管理方面的问题，必然会削弱其核心竞争力，进而对企业的发展产生不利影响[1]。然而，部分企业未意识到企业管理工作的重要性，未能积极引入先进的管理理念，导致其内部经营战略、财务管理战略等问题未得到及时解决，从而暴露出管理漏洞，影响了企业的可持续发展。

2.2 组织管理分工不明确，难以追究责任

在经济新常态下，许多企业在管理体系中仍面临组织管理分工不明确的问题，这使得责任追究难以有效落实，进而影响了企业的运营效率与管理效果。企业内部的组织架构往往存在不合理的情况，岗位职责的划分不够清晰，导致不同部门之间职能的重叠或空缺。由此产生的管理交叉混乱，不仅降低了工作执行效率，还使得员工在日常工作中难以明确自己的职责，工作推进过程中容易出现推诿扯皮的现象。责任意识的缺失进一步导致企业运营效率的下降。由于职责划分模糊，问题出现时，责任人难以准确确定，这使得管理层在进行责任追究与绩效考核时缺乏明确的依据，从而影响了企业激励与监督机制的有效运作。与此同时，企业过多的管理层级也导致了信息传递过程中失真或延误的情况，这不仅阻碍了管理决策的执行力，甚至可能影响企业战略目标的顺利实现。

2.3 企业的创新积极性不高

在经济新常态下，企业面临的外部环境发生了深刻变化，传统的粗放型增长模式逐渐失去效力，转型升级与高质量发展成为了企业发展的主旋律。然而，尽管市场环境日趋复杂，一些企业的创新积极性依然较低，思想保守、行动迟缓等问题普遍存在。创新的重要性，部分企业管理层未能充分认识，依然沿袭旧有的管理思维和发展模式，缺乏对未来趋势的洞察力，且在应对新兴技术、市场变化以及产业升级方面的适应能力较弱。此外，创新所带来的风险，部分企业存有较大顾虑，往往不愿意在研发、管理优化等方面加大投入资源，这导致整体创新氛围的缺失。企业内部创新机制尚未形成系统化建设，缺乏有效激励创新的文化与结构，员工创新动力未能得到充分激发，且管理层与员工之间的沟通与协作未能达到理想状态，这些因素进一步限制了创新潜力的释放，使得企业在转型过程中步履艰难。

3 经济新常态下企业管理创新路径

3.1 增强企业管理意识，创新经济管理办法

在经济新常态下，市场竞争愈发激烈，企业要实现可持续发展，必须增强管理意识，积极推动经济管理创新。现代化管理理念应由企业管理者树立，并深刻认识到科学化、精细化管理对提升企业竞争力所起的关键作用。通过优化管理体系与调整经营战略，企业得以在复杂多变的市场环境中保持稳定增长。为此，企业应加强内部管理体系的建设，构建科学合理的管理架构，确保管理层具备敏锐的市场洞察力，并能迅速作出相应的决策。此外，企业需根据自身发展特点灵活调整经济管理模式，运用精细化管理手段来提高资源配置效率、降低运营成本，从而提升整体盈利能力[2]。同时，企业应加强对市场数据的分析与预测，利用大数据、人工智能等现代信息技术手段优化经营决策，提高管理的科学性与精准度。在此基础上，企业还应注重管理创新，突破传统管理模式的限制，积极引入精益管理、敏捷管理等先进理念，从而提高市场适应性与抗风险能力。

3.2 创新组织管理体系，合理分工，落实管理责任

在经济新常态下，企业面临着日益激烈的市场竞争和外部环境的持续变化，传统的组织管理体系往往无法满足企业快速发展的需求。因此，创新组织管理体系、合理分工并落实管理责任，成为提升企业竞争力和应对复杂挑战的关键所在。

根据业务发展和市场需求的变化，企业需优化组织结构，确保管理层级和部门设置的合理性，避免过度冗杂或过于集中的情况。采用扁平化或矩阵化的管理模式，可以有效减少沟通成本，简化决策流程，提升决策效率和响应速度，尤其是在面对快速变化的市场环境时，能够更加灵活地进行调整。在提升工作效率和明确责任方面，合理的分工是基础。根据各部门的职能特点及业务需求，企业应精细化分配任务，确保每个岗位的职责和目标清晰明确，避免职能重叠或空缺。精细化的分工促进了部门间的高效协作和信息流畅传递，有助于形成协同合力，从而推动整体业务发展。此外，明确管理责任是提高运营效率和防止管理漏洞的重要保障。责任明确使得每位管理者和员工对自己的工作内容及绩效负责，不仅能够增强员工的工作积极性和责任感，还能通过绩效考核机制激励员工，确保管理决策得到有效执行。通过责任到人、任务到岗的管理模式，完善的激励与约束机制得以建立，整体执行力和运营效率得以提升。随着企业的不断发展，组织管理体系也应进行持续创新和调整，以确保始终适应内外部环境的变化，保持高效性与灵活性。

3.3 增强创新意识

在经济新常态的背景下，传统的资源投入与要素驱动的发展模式逐渐暴露出其局限性，企业所面临的环境愈加复杂多变，不确定性显著增加。在这一背景下，强化创新意识不仅关乎企业如何有效应对外部环境的变化，更决定了其能否实现由外部驱动向内生增长的深层次转型，进而

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

迈向高质量发展的道路。企业管理层必须深刻认识到，创新早已不再是技术部门的局部任务或阶段性行为，而应被视为企业整体战略思维的核心内容，深度融入战略规划、组织架构设计、流程优化及人力资源体系等各个管理环节。创新意识的强化，表现为管理理念的彻底更新——跳脱出依赖旧有经验与路径依赖的惯性思维，问题识别能力与前瞻性判断能力的提升，促使企业在产品、服务、技术、市场及运营模式等多个层面持续寻求突破。同时，组织文化的重构也应得到高度重视，通过制度激励与文化引导，构建一个鼓励尝试、容忍失败、追求突破的创新氛围，推动员工自下而上的创新行为逐步形成。在当前数字化转型与智能化进程加速的趋势下，企业更应主动吸纳外部先进技术与理念，整合资源，拓展视野，通过开放合作推动思维与能力的重构与升级，进而在复杂多变的市场格局中，构建起具有持续竞争力的核心优势，确保自身在激烈的竞争中占据有利位置。

3.4 以信息技术为依托，强化财务管理

在经济新常态下，企业面临着愈加复杂和变化多端的市场环境，传统的财务管理模式已逐渐无法满足快速发展的需求。信息技术的引入，为财务管理的创新提供了新的动能与机遇。依托信息技术强化财务管理，不仅能够提升财务工作的效率，还能增强决策的准确性与前瞻性，进而提高企业的核心竞争力。随着大数据、云计算、人工智能等技术的快速发展，企业通过建立信息化财务管理系统，能够实现对财务数据的高效采集、处理与分析[3]。传统财务管理依赖人工输入及周期性生成报表，而信息化系统能够实时监控各项财务指标，确保数据的准确性和时效性，异常情况得以及时发现并进行调整，从而有效避免潜在的财务风险。云计算的应用，进一步打破了财务管理的地域限制。通过财务云平台，能够统一管理和共享分布在不同地区及部门的财务数据，减少了信息孤岛的风险，同时提升了财务信息的透明度与一致性。财务共享服务中心模式的推广，使得企业得以集中管理，从而降低成本，提高资源利用效率。此外，人工智能技术的应用，让财务决策变得更加智能化。通过机器学习和预测模型，企业能够在更短的时间内得出精准的财务预判，优化预算编制及资金调度。例如，基于历史数据，智能算法能够预测未来的财务趋势，进而为资金规划和风险控制提供数据支持。区块链技术在财务管理中的应用，也能增强透明度和安全性，尤其是在跨境支付及财务审计等领域，数据的不可篡改性与完整性得以确保，为企业提供了更为可靠的财务信息保障。

3.5 构建企业创新文化，增强核心竞争力

创新文化是企业可持续发展的核心动力，它不仅激发员工的创造力，还能显著提升企业的竞争力。在内部，企业应当营造一个鼓励创新的氛围，提倡开放的思维方式，并且容忍失败，从而激励员工勇于探索、敢于尝试，最终形成积极向上的创新生态。为了更好地推动创新，创新机制应当得到完善，建立有效的激励体系，跨部门的协作平台应当搭建，同时推动与高校、科研机构的合作，为创新活动的顺利进行提供有力支持。在创新过程中，领导层扮演着至关重要的角色。具备敏锐创新意识的管理者，应当鼓励员工提出新思路与新方案，并为那些具有潜力的创新项目提供必要的资源支持[4]。此外，企业在创新方面，不应仅关注技术的突破，管理创新同样至关重要。通过引进先进技术，优化产品与服务的同时，调整组织架构及管理模式的努力，也应当持续进行，以提升运营效率。在全球化竞争愈加激烈的今天，具有国际视野的创新文化应当得到构建。全球范围内的先进管理经验应当被吸收，并不断优化企业的创新体系，从而保持竞争优势。

4 结语

经济新常态为企业带来了全新的要求与挑战，传统的管理模式已无法适应当前快速变化且复杂的市场环境。为了在日益激烈的竞争中保持竞争力，企业必须通过创新管理方式，优化资源配置，提升运营效率，并不断强化其核心竞争力。通过提升管理意识、改革组织架构、增强创新意识以及借助信息技术提升财务管理等措施，企业不仅能够在稳定中寻求发展，还能够在转型过程中实现突破与超越。展望未来，推动长期发展的关键动力将是企业管理的创新。唯有适应经济新常态，并不断推动管理模式的创新，企业才能在快速变化的市场中保持领先地位，迈向更加光明的未来。因此，当前机遇应当被企业把握，管理创新的重要性应当深刻认识，并积极采取创新措施，从而确保在新时代的经济背景下稳步前行，最终实现可持续发展目标。

[参考文献]

[1]刘惠玲.基于经济新常态下企业管理创新路径分析[J].现代商业研究,2024(24):77-79.
[2]李灵.经济新常态下企业管理创新路径研究[J].商场现代化,2024(12):115-117.
[3]常正兴.经济新常态下企业管理的创新路径[J].中国商界,2022(6):64-65.
[4]李骐彤.经济新常态下的企业管理问题与创新路径分析[J].中国管理信息化,2023,26(10):112-114.

作者简介：刘文华（1985.11—），毕业院校：辽宁大学，沈阳工业大学，所学专业：旅游管理，电气工程及其自动化专业当前就职单位：沈阳电力勘测设计院有限责任公司，职务：综合管理部副主任，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新时期国有企业工商管理现状及优化策略研究

王菲菲
杭氧集团股份有限公司，浙江 杭州 310004

[摘要]在国有企业的发展过程中，不断提升企业的管理系统，推动改革与创新，已成为确保企业在新时代背景下稳定发展的关键。在当前社会经济发展的趋势下，越来越多的企业开始重视管理工作，逐步提高企业内部的管理能力和水平。然而，面对激烈的市场竞争，企业在实际管理过程中仍然存在诸多问题，尤其是在工商管理方面。文章分析在新形势下，国有企业在开展工商管理过程中所面临的挑战，并提出一些优化建议和解决方案。

[关键词]新时期；国有企业；工商管理；管理现状；优化策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16146　　中图分类号：F276.1　　文献标识码：A

Research on the Current Situation and Optimization Strategies of Business management in State-owned Enterprises in the New Era

WANG Feifei
Hangzhou Oxygen Plant Group CO., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310004, China

Abstract: In the development process of state-owned enterprises, continuously improving the management system, promoting reform and innovation, has become the key to ensuring the stable development of enterprises in the new era. Under the current trend of socio-economic development, more and more enterprises are beginning to attach importance to management work and gradually improve their internal management capabilities and levels. However, in the face of fierce market competition, enterprises still face many problems in the actual management process, especially in terms of business management. The article analyzes the challenges faced by state-owned enterprises in carrying out business management under the new situation, and proposes some optimization suggestions and solutions.

Keywords: new era; state-owned enterprises; business management; management current situation; optimization strategy

引言

随着经济全球化和信息化时代的到来，国有企业在我国经济发展中的作用变得愈加显著。在新时期，国有企业所面临的市场环境更加复杂，国际竞争也愈发激烈。因此，提升工商管理水平并优化管理体系，成为了推动可持续发展与增强企业竞争力的关键所在。工商管理，作为企业运营的核心组成部分，涵盖了战略管理、财务管理、市场营销和人力资源管理等多个领域，是保障企业持续创新与高效运营的基础。然而，许多国有企业在工商管理方面依然面临着诸多困境。例如，管理模式的落后、信息化水平的滞后、专业人才的短缺等问题，正是制约企业管理效能与市场适应能力的主要因素。由此可见，国有企业工商管理的现状与优化策略的探索，既具有重大的理论研究价值，也有着重要的实际意义。本文将深入探讨国有企业在工商管理过程中所遇到的困境，并结合当前市场需求及技术进步，提出一些切实可行的优化路径，以期为国有企业提升管理效能、加速转型升级提供理论依据与实践参考。

1 国有企业开展工商管理的重要作用

国有企业在现代经济体系中担负着至关重要的角色，工商管理作为其核心职能，直接影响着企业的运营效率与市场表现。通过有效的管理，资源的优化配置得以实现，整体管理效率得以提升，从而确保在复杂多变的市场环境中，竞争力始终得以保持。精细化的管理不仅有助于合理调配人力、物力及财力，且运营效率得以提高，资源浪费得以减少，确保各项生产与经营活动的有序推进。此外，工商管理在推动国有企业可持续发展及履行社会责任方面同样发挥着关键作用。作为国有资产的重要载体，国有企业不仅需实现经济效益目标，且应在履行社会责任、环境保护等方面起到示范作用。通过有效的工商管理，企业能够在经济目标与社会责任之间找到最佳的切入点，从而推动创造利润的同时，积极贡献社会价值。更为重要的是，企业市场适应能力与创新能力的增强，也受到工商管理的深远影响。借助科学的市场分析、合理的战略规划与灵活的决策机制，市场变化能够及时得到应对，经济发展趋势得以把握，从而在激烈的市场竞争中，企业能够占据有利地位。因此，优质的工商管理不仅是推动国有企业高效运作的基石，也是增强其竞争力、促进创新、履行社会责任以及拓展国际化发展的关键因素。

2 新时期国有企业工商管理现状

2.1 管理人员对工商管理的认识有待增强

在新时期，国有企业的管理人员在工商管理方面仍存在一定的认知不足与局限。尽管大多数企业已经意识到工

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

商管理的重要性，但部分管理人员的理论素养与实践经验，并未与日益复杂的市场环境与经营模式相匹配。对现代工商管理的理解，许多管理者仍停留在传统层面，未能充分认识到信息化与数字化管理手段在提升企业运营效率及增强竞争力中的关键作用。同时，企业内部各部门之间的协调机制，许多管理者并未深入理解，导致实际工作中，缺少系统化的管理思维与创新性管理方法。更为突出的是，在供应链管理、品牌建设与市场营销等新兴领域的知识与经验方面，部分管理人员的匮乏，使得他们在面对复杂多变的经营环境时，难以做出科学且合理的决策。

2.2 管理模式较为陈旧

在新时期，许多国有企业依然沿用过时的管理模式，未能及时适应现代市场的变化与发展。传统管理模式通常注重等级制度与职能分工，决策流程繁琐，信息流转效率低下，这些限制了企业的灵活性与响应速度。决策，往往由管理层依赖经验主导，而忽视了数据分析与市场反馈，导致企业在面对市场竞争与行业变化时，缺乏足够的适应能力[1]。此外，传统管理方式常常忽视了对员工创新能力的激励及跨部门协作的重视，这在一定程度上抑制了员工的创造性与主动性，从而影响了团队的整体协同效果。过于集中的决策机制，也使得高层管理人员承担了过多的决策责任，决策效率因此降低，企业难以迅速应对市场变化。

2.3 管理制度不够健全

部分国有企业在管理制度建设方面存在不足，缺乏科学、规范的制度支持，这使得管理过程中容易出现混乱。从当前发展状况来看，某些国有企业的管理流程仍不够规范，管理制度可能存在模糊不清、缺乏明确性的情况，导致工作流程混乱，内部工作人员对自身职责和具体工作流程缺乏清晰认识，进而容易产生误解和冲突，无法确保管理活动的有序进行。如果管理制度和流程不能得到有效改进，国有企业将难以适应快速变化的市场环境，无法迅速做出准确的调整决策。此外，缺乏健全的监督和奖惩机制，也会降低工作人员的积极性，使得创新和创造能力难以被激发，从而对企业发展产生不利影响。因此，管理制度的不健全可能导致企业管理活动缺乏规范性和科学性，进而影响企业的运营效率和内部协调能力。

2.4 管理专业人才略显不足

在新时期，国有企业在工商管理领域面临着管理专业人才相对匮乏的问题。随着市场环境与经营模式的不断演变，对高素质、复合型管理人才的需求，在国有企业中愈加迫切。然而，人才引进、培养与留存方面，许多企业遇到了一定的挑战。工商管理领域知识更新迅速，许多现有管理人员未能及时适应新兴管理理念与技术的变化，导致其在面对复杂多变的市场环境时，缺乏足够的应对能力。此外，国有企业在吸引顶尖管理人才方面，竞争力不足，表现为薪酬待遇、职业发展空间与企业文化等方面，许多潜力巨大的专业人才因此选择了其他更具吸引力的行业或企业。尽管部分企业已开始重视人才培养，但由于管理培训与人才发展投入的不足，缺乏系统性的职业发展规划，致使不少优秀人才未能获得应有的发展机会与晋升空间。

2.5 信息化赋能效果不明显

在新时期，尽管信息化建设在国有企业的工商管理中得到了广泛应用，然而，其实际赋能效果仍然不显著。许多国有企业在信息化方面的投入，仍处于初步阶段，信息技术与企业实际运营的深度融合，仍然不足。虽然大多数企业已经引入了管理信息系统、企业资源计划（ERP）等技术工具，但在实际操作中，这些系统的功能，常常未得到充分发挥，导致数据的采集、处理与分析出现滞后或不准确的情况。此外，信息化建设缺乏跨部门协作与整合，不同部门之间的信息壁垒较大，造成数据共享与实时监控的效果不理想。更为突出的是，一些企业对信息化的理解仍停留在表面，未能从战略层面充分认识到信息化在提升管理效率、降低运营成本及提高决策质量方面的关键作用[2]。同时，在信息化建设过程中，部分企业面临技术支持不足、员工技术水平较低以及管理层缺乏战略眼光等问题，导致信息化赋能的潜力未能得到有效释放，未能在提升企业运营效能、支持决策及增强市场应变能力等方面取得显著成效。

3 新时期国有企业工商管理优化策略

3.1 加强对工商管理的认识

在新时期，国有企业亟须加深对工商管理的理解，以更好地适应快速变化的市场环境与日益激烈的竞争态势。管理层与员工应当深刻认识到工商管理的重要性，并将其视为推动企业高质量发展的核心动力。传统观念，管理者应当更新，意识到现代工商管理不仅仅局限于日常运营的管理，更涉及战略规划、资源整合、创新驱动以及风险控制等多个方面。企业的可持续发展，依赖于高效的管理体系，管理者应更加重视战略决策与运营流程的优化，注重提升全员的管理意识，从而确保管理措施能够有效落实。同时，对于工商管理实践中的方法论，也需要加强认识，包括敏锐洞察市场环境、精准把握消费者需求，以及系统化管理供应链和生产过程等各个环节。提升这种认知，将帮助企业更好地应对复杂多变的商业环境，并在竞争中占据有利位置。为了实现这一目标，企业还应加大对员工的工商管理培训力度，提升整体业务素质与管理能力，确保全体员工能够在日常工作中有效贯彻并落实先进的管理理念。

3.2 推动工商管理向国际化趋势发展

在新时期，推动国有企业工商管理走向国际化，已成为提升竞争力、应对全球化挑战的必然选择。随着全球经济一体化进程的加速、国际市场的开放以及跨国企业之间的激烈竞争，传统管理模式，国有企业必须打破，逐步转向国际化与全球化发展。国际先进管理理念、模式及技术的对接，企业应加强，积极吸收世界一流企业的成功经验，推动管理理念的全球化。例如，国际化的战略管理方法，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业可以引入，关注全球资源配置、跨文化沟通与管理，同时优化自身的经营策略与管理结构。在跨国经营能力的提升方面，全球业务拓展，企业需加强，深化国际市场调研与分析，建设更强的国际化管理团队，并增强海外并购与投资的管理能力。此外，国际化管理，信息化技术的应用为其提供了重要支持。大数据、云计算、人工智能等技术手段，国有企业应积极利用，提升全球业务协同与资源整合效率，增强决策的科学性与时效性。

3.3 强化监督，加大执法力度

在新时期，强化国有企业工商管理的监督机制，并加大执法力度，是确保企业依法合规运营、提高管理效率及透明度的关键措施。随着经济全球化的推进与市场竞争日益激烈，国有企业面临的外部环境愈加复杂，这要求企业在完善自身管理的同时，严格遵循法律法规，确保企业的可持续发展。为此，内部审计与监控机制，企业应完善，通过定期检查与实时监管，确保各项工作流程与业务操作符合国家法律法规及行业标准，从源头上防范不合规行为的发生。同时，管理层，企业必须加强对违法违规行为的惩治力度，确保法律规定的严格执行及约束机制的有效落实[3]。对于管理过程中出现的违规行为，零容忍态度应采取，做到及时发现与迅速处理，确保所有员工与合作伙伴在合规框架内开展各项业务。此外，外部监管机制的强化，同样至关重要。政府相关部门，应加强对国有企业经营活动的监督，确保企业在政策法规的指导下高效运作。

3.4 构建完善的管理制度

在新时期，构建一个完善的管理制度，是提升国有企业工商管理水平的关键因素之一。一个科学、系统且完善的管理制度，不仅能为企业日常运营提供明确的指导原则，还能确保企业在复杂多变的市场环境中保持竞争优势。根据自身的经营特点和发展需求，国有企业应制定切实可行的管理制度，覆盖从战略规划到具体执行的各个环节。制度的设计，应侧重于标准化和流程化，明确各部门的职责分工，以确保信息流、资金流、物资流的高效衔接与透明运作。同时，管理制度应与国家政策及法律法规的变化保持同步，及时更新并完善，以保证企业始终处于合法合规的框架内。此外，适应外部环境的管理制度，不仅需要，还应具备一定的灵活性与可操作性，以便应对快速变化的市场需求。例如，在人力资源管理领域，应根据企业发展的不同阶段及员工需求的变化，合理的激励机制和晋升体系，应建立，以激发员工的积极性与创造力。管理制度的透明度和公正性，也至关重要，它能够有效减少腐败及不正当竞争，增强员工对企业的信任感和归属感，提升企业的整体凝聚力。

3.5 加强对工商管理人才的培养

在新时期，提升国有企业的工商管理水平，注重培养及引进高素质的管理人才，显得尤为关键。随着市场经济的迅猛发展与竞争的日益激烈，企业面临的经营环境日渐复杂，传统的管理模式和人才结构，已难以应对新的挑战。因此，必须加强工商管理人才的培养，国有企业，通过多元化、层次化的途径，提升管理团队的专业能力与综合素质。在这一过程中，企业应制定系统的培训计划，帮助现有管理人员不断更新知识体系，学习先进的管理理论与实践技能，从而提升战略思维与决策能力[4]。同时，年轻管理人才的培养与梯队建设，企业还需重视。通过校企合作、专业培训班等多种形式，培养一批熟悉市场运作、掌握现代企业管理理念的年轻人才。此外，管理人员的积极参与，企业应鼓励，行业交流、学术研讨等活动，拓宽视野，增强创新思维及解决实际问题的能力。

3.6 完善管理体系，推进数字转型

在新时期，要提升国有企业的工商管理效率与竞争力，必须着力完善管理体系，并推动数字化转型。随着信息技术的快速发展，数字化转型，已成为提升企业管理水平、优化资源配置，以及提高决策精准度的重要途径。国有企业应当建立现代化的管理体系，以确保各项管理活动的高效运作。通过构建系统化的管理框架，业务流程、信息流与资金流，得以有效整合，从而提升整体运营效率。在此基础上，数字化转型的推进，企业应积极，应用大数据、云计算、人工智能等先进技术，进一步优化运营流程与管理模式。智能化管理平台的建设，可以实时监控业务数据，支持精准决策，同时提升管理的透明度与响应速度。此外，信息共享的实现，数字化转型还能够，打破信息孤岛，从而提升跨部门、跨区域的协同效率。

4 结语

随着新时期经济环境的不断变化，面临一系列挑战，国有企业的工商管理，尤其是在管理模式、信息化应用及人才培养等方面，亟需进一步加强。通过对现状的深入分析，提出了一些切实可行的优化策略，本文，提升工商管理认知、推动企业国际化进程、强化监督与执法力度、完善管理制度等，包括这些措施，为国有企业的可持续发展提供了重要的指导思路。只有通过不断提升管理水平，注重创新与改革，才能在激烈的市场竞争中占据有利地位，国有企业，增强核心竞争力，实现高质量发展。为了应对新形势下的挑战，工商管理的优化，国有企业应持续推进，积极适应变化，为国家经济发展和社会进步做出更大贡献。

[参考文献]

[1]刘睿.新时期国有企业工商管理现状及优化策略研究[J].产业与科技论坛,2024,23(22):221-223.
[2]刘鲁宁.国有企业工商管理发展方向探究[J].活力,2025,43(3):181-183.
[3]李欣.国有企业改革后工商管理职能创新研究[J].经济师,2024(10):15-16.
[4]李璐.国有企业工商管理创新的策略探讨[J].中国电子商情,2024(16):53-55.

作者简介：王菲菲（1987.10—），单位名称：杭氧集团股份有限公司，毕业学校：浙江工业大学。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

数智化时代企业财务管理的优化策略

谢 蕾
航天万源实业有限公司，北京 100076

[摘要]信息技术的飞速发展，特别是大数据、云计算和人工智能的广泛应用，已深刻改变了企业的运营模式。传统的财务管理方法，已无法适应快速变化的市场需求，而智能化技术则为财务管理提供了实时且精准的数据分析与决策支持。同时，企业在全球化、市场多样化以及监管日益严格的环境中，面临着前所未有的挑战，迫切需要通过数智化手段来提升财务管理的效能，从而增强市场竞争力与抗风险能力。

[关键词]数智化；财务管理；策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16142　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Optimization Strategies for Enterprise Financial Management in the Digital Age

XIE Lei
Aerospace Wanyuan Industrial Co., Ltd., Beijing, 100076, China

Abstract: The rapid development of information technology, especially the widespread application of big data, cloud computing, and artificial intelligence, has profoundly changed the operational mode of enterprises. Traditional financial management methods are no longer able to adapt to rapidly changing market demands, while intelligent technology provides real-time and accurate data analysis and decision support for financial management. At the same time, in the environment of globalization, market diversification, and increasingly strict regulation, enterprises are facing unprecedented challenges and urgently need to improve the efficiency of financial management through digital means, in order to enhance market competitiveness and risk resistance.

Keywords: digitization; financial management; strategy

引言

随着信息技术的快速发展，企业财务管理正在经历数智化转型。大数据、人工智能和云计算等技术的应用，使财务管理不仅仅局限于传统的数字处理，而成为了支持决策、提升效率和降低风险的关键因素。在日益复杂且不确定性加剧的市场环境下，如何通过数智化技术来优化财务管理，已成为企业提升竞争力的核心需求。

1 数智化时代企业财务管理的必要性

1.1 提升数据分析的效率和效益

在数智化时代，数据的价值愈加突显，尤其在财务管理中，数据分析的效率和效益成为提升企业竞争力的关键。传统的财务管理模式面临着日益复杂的市场需求和环境变化，其数据处理和分析能力显得不足以支撑企业快速决策和精准操作。因此，企业亟需借助数智化技术，利用大数据和云计算进行快速、高效的数据采集和处理。这种转型不仅提升了财务数据处理的速度，还提高了数据分析的深度和精准度，使企业能够更实时、准确地评估经营状况、预测未来趋势，并为决策提供可靠依据。此外，数智化转型有助于建立标准化和规范化的财务管理流程，增强管理透明度，进而提升整体财务管理的工作效率和决策质量，从而为企业的可持续发展奠定了坚实基础。

1.2 适应时代发展的需要

随着技术不断进步和市场环境的剧烈变化，企业面临着前所未有的挑战与机遇。市场的快速变化要求企业具备快速响应的能力，而传统的财务管理模式难以满足这一需求。数智化转型使企业能够通过大数据、云计算等技术实时获取市场信息并进行精确的行业趋势分析。这不仅帮助企业提升了对市场变化的预判能力，更增强了企业在竞争中的应变能力。在全球化和政策变化的背景下，数智化不仅提升了企业在本地市场的应对能力，还使企业能够在全球范围内实现资源优化配置与风险管控。通过数智化，企业能够更加灵活地调整战略，以应对复杂多变的国内外市场环境，确保其在竞争中保持优势。

1.3 提升财务决策支持能力

在数智化转型过程中，提升财务决策支持能力是一个至关重要的方面。随着市场环境的复杂化和信息量的急剧增加，传统的财务决策方式已无法满足企业应对动态市场变化的需求。通过引入智能化决策支持系统，企业能够更加高效地收集、处理和分析财务数据，并基于大数据技术深入挖掘潜在趋势与市场机会。数智化转型帮助企业实现从经验决策向数据驱动决策的转变，这不仅提高了决策的科学性与客观性，还显著提升了决策的响应速度和精准度。通过精确的财务数据分析，企业能够在财务预算、资金调度等方面实现更加高效的管理，同时提前识别潜在风险并制定应对方案，从而确保企业能够迅速应对市场变化，并在竞争中占据有利地位。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

1.4 风险管控与合规性

智能风控系统通过 AI 技术对财务数据进行实时监控，能够及时发现异常交易，如欺诈或舞弊行为，并启动自动化预警机制，有效应对潜在的风险。AI 算法还通过分析历史数据，预测现金流风险与汇率波动，帮助企业提前规划资金流动，降低财务不稳定性。在合规性方面，区块链技术的引入确保了财务数据的不可篡改性，智能系统能自动适应法规变动，如税务政策调整和会计准则的更新，进而减少合规成本。针对跨国运营，数智化工具能够协助企业遵循不同地区的财税法规，确保合规性一致性，有效规避国际经营的法律风险。这些创新技术不仅提升了运营效率，降低了成本，也为企业提供了稳定的合规保障，帮助其在复杂的环境中实现可持续发展。

1.5 支持企业战略转型

数智化转型推动了企业从传统的“核算型财务”向“战略型财务”转变。通过打通财务与业务系统（如 ERP、CRM 等），实现业财数据的一体化，企业能够更加精准地支持战略决策。财务部门不再仅仅关注传统的核算职能，而是积极参与企业战略的规划与实施。此外，基于财务数据分析，企业还可以探索新型商业模式，如订阅制、共享经济等，或者通过数据资产化创造新的价值。这样的转型使财务部门能够与业务部门紧密协作，共同推动企业的长期发展与创新。

1.6 全球化管理的必然要求

随着全球化进程的加快，企业的财务管理需要适应不同国家和地区的市场需求与法规要求。数智化技术，尤其是云计算平台，能够支持全球财务数据的实时共享与多币种结算，满足跨国企业的管理需求。智能系统可以自动适配不同国家的财税法规，降低跨国经营风险。此外，数智化转型能够确保跨区域协同和数据的合规性，有助于企业在全球市场中实现资源优化配置，确保合规且高效的运营。

2 数智化时代企业财务管理中存在的问题

2.1 缺乏技术型财会专业人员

在数智化时代，企业财务管理的转型离不开先进技术的广泛应用，如大数据、人工智能及云计算等。许多企业，特别是中小型企业，普遍面临一个突出问题，技术型财会专业人员的匮乏。尽管传统财会人员具备扎实的财务理论基础与操作能力，但在数据分析、自动化工具应用以及系统集成等技术领域，常常存在明显的短板。随着财务管理逐渐向智能化和数据化发展，传统财务人员的技术素养显然已无法满足现代财务管理的需求。这一技术能力的缺口不仅限制了财务管理效率的提升，还削弱了企业在复杂多变的市场环境中做出科学决策的能力。财会人员在技术能力与专业背景上的不足，已成为制约企业数智化转型的重要因素。

2.2 财务管理组织制度不健全

许多企业，特别是一些发展较快的中小型企业，在财务管理的组织制度方面仍存在明显不足。尽管越来越多的企业在日常运营中已引入数智化技术，但在财务管理的组织结构、流程规范及职责分配等方面，系统性设计和清晰的制度保障依然匮乏。许多企业的财务管理体系较为松散，缺乏明确的管理层级及高效的协作机制，致使信息流通不畅，决策支持力度不足。同时，部分企业的财务管理制度未能及时更新，与市场需求或技术发展脱节，影响了管理的规范性与透明度。这些制度上的不足直接导致了财务数据的准确性、管理效率及企业应对风险能力的下降，进而制约了数智化转型的顺利推进。

2.3 财务决策支持不足

在数智化时代，许多企业在财务决策支持方面仍面临诸多不足，主要体现在决策依据的科学性和数据的时效性上。尽管越来越多的企业已采用技术手段来收集和整理数据，但如何将这些数据有效地转化为决策支持，依然缺乏深度分析与智能工具的辅助。传统的人工分析方式依然是许多企业的主流，然而这种方式往往忽略了数据中潜藏的趋势与规律，从而使得财务决策缺乏前瞻性。缺乏数据驱动的决策过程，导致企业难以准确预测市场变化与潜在风险，也使得战略调整难以及时进行，最终导致决策结果与市场动态脱节。由于缺乏有效的决策支持系统，企业在面对复杂经济环境时的应对能力受到极大制约，同时也影响了资源的合理配置及战略目标的顺利实现。

3 数智化时代企业财务管理的优化策略

3.1 强化企业管理层观念，增强数智化意识

在数智化时代，企业管理层的思维方式与观念对财务管理转型的成效起着决定性作用。尤其是加强管理层对数智化的认知显得尤为重要，随着传统财务管理模式已难以应对当今市场的快速变化与复杂需求，管理者必须意识到，数智化不仅是技术革新，更是提升企业竞争力的关键所在[1]。数字化工具的积极接纳与对大数据、人工智能等技术在财务管理中的潜力的深刻理解，亟需管理层推动其在实际操作中的应用。从数据分析到决策支持，数智化赋能的财务管理显著提升了企业决策的精准度与反应速度，这对于在激烈的市场竞争中脱颖而出至关重要。若管理者对数智化转型缺乏足够的理解与重视，保守与滞后的思维方式往往将使其错失在新时代中的机会。因此，强化管理层的数智化意识，既是转型的起点，也为推动企业创新与持续发展的关键驱动力。

3.2 引进和培养技术型财会专业人员

在数智化时代，企业财务管理的转型不仅依赖于先进技术工具的支持，更需要具备相关技术能力的财会专业人员。传统财务人员通常仅掌握会计核算及财务报表分析的技能，但在大数据、人工智能等新兴技术广泛应用的背景下，企业急需培养那些能够将财务知识与技术能力结合的复合型人才。具备技术背景的财会专业人员，能够熟练运用智能财务管理工具，并通过精准的数据分析为企业的决策提供有力支持[2]。为此，企业在招聘时应特别关注引进

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

具备技术能力的财会人才，同时还应加大对现有财务团队的培养力度，提高他们在数据分析、财务自动化以及智能决策方面的能力。通过系统性的培训与实践，企业能够帮助财会人员掌握这些新兴技能，进而在数智化环境下发挥更大作用，为企业的长期发展提供坚实的支持。

3.3 完善财务管理组织制度，提升管理效能

在数智化时代，优化财务管理的组织制度对提升管理效能至关重要。随着技术的不断进步，企业在财务管理方面的需求日益复杂且多样，传统的管理架构和流程已经无法满足现代化运营的要求。因此，企业必须重新审视现有的财务管理体系，构建更加科学且系统的制度框架。这个过程不仅要求明确各部门与岗位的职责分工，还需借助信息化手段以实现数据透明化和流程高效流转。通过构建规范化、标准化的管理制度，企业能够在确保合规性的基础上，显著提升运营效率，减少人为错误及管理漏洞的产生[3]。此外，财务管理制度的完善还应结合数智化技术的应用，确保信息系统能够与制度流程无缝对接，从而提升管理的自动化与智能化水平。通过这种整合企业不仅能够提高日常财务工作的效率，还能够在面对外部挑战时展现出更高的灵活性与应变能力。

3.4 构建智能化财务决策支持系统

构建智能化财务决策支持系统是数智化转型中提升企业财务管理水平的关键措施。随着大数据、人工智能等前沿技术的持续发展，传统的财务决策模式已经逐步无法满足现代企业在日益复杂的市场环境中的需求。智能化决策支持系统通过对实时数据的深度分析、趋势预测及风险评估，为企业管理层提供更加精准的决策依据。财务数据、市场信息及企业运营状况在该系统中得以整合，有效地识别潜在的财务风险，并能够根据实际变化迅速调整应对策略。以机器学习算法为例，系统能够对财务数据进行深入挖掘，自动生成财务报告、预算分析，并预测不同情境下的财务结果，为决策者提供全面且科学的参考。这不仅提升了决策的准确性，还增强了财务管理的透明度与反应速度，从而帮助企业在快速变化的市场竞争中占据有利位置。

3.5 建立健全风险管理机制，增强抵御风险的能力

在数智化时代，企业面临的风险种类与复杂性日益增加，构建完善的风险管理机制因此成为保障企业长期稳定发展的关键。传统的风险管理方式多依赖经验判断与人工分析，这种方式显然难以应对快速变化的市场和外部环境。然而，随着数智化技术的引入，企业能够借助大数据分析、人工智能等先进手段，进行更精准、高效的风险识别与应对。通过实时监控市场动态、财务状况及内部运营等方面的数据，潜在的风险因素能够被及时识别，确保企业能够未雨绸缪。智能化的风险管理系统具备自动化的预测、评估及预警能力，从而帮助企业及时调整战略，减少决策失误的风险。此外，数智化风险管理系统还支持企业面对财务波动、法律合规问题、供应链中断等多重挑战时，能够灵活应对并制定相应的应急方案，这大大增强了企业的抗压能力。借助这一全面且动态的风险管理框架，企业能够在充满不确定性的商业环境中保持竞争力，确保长期稳定发展。

3.6 加强财务信息系统的整合与优化

在数智化时代，提升管理效率的关键在于财务信息系统的整合与优化。传统的财务管理模式通常依赖多个分散且独立的系统，这种方式不仅增加了数据处理的复杂度，还容易导致信息传递的滞后或出现错误。为了解决这一问题，企业应通过系统整合，搭建一个统一且智能的财务信息平台，从而实现财务数据的集中管理与实时更新。通过对财务信息系统的优化，企业能够在数据分析、报告生成以及各类财务指标监控方面实现更高效率。整合后的系统能够与其他业务模块（如销售、采购、生产等）实现无缝对接，从而增强跨部门协作与决策的质量。进一步地，智能化技术的引入，有助于在信息流转过程中自动化处理重复性的工作，减少人工操作，降低出错的概率，同时提升整体运营效率。通过强化财务信息系统的整合与优化，不仅能够提高数据的准确性与时效性，企业还能够为精确的财务决策提供有力支持。

4 结语

在数智化时代，优化企业财务管理不仅是提升管理效能和决策准确性的关键需求，更是应对日益复杂市场环境、实现长期可持续发展的重要战略。通过增强管理层对数智化转型的认知、培养具备技术能力的财会专业人才、完善财务管理制度、构建智能决策支持系统，以及加强财务信息系统的整合与优化，企业能够提升应变能力，优化资源配置，从而在竞争激烈的市场中占据更有利的位置。虽然在数智化转型过程中，企业将面临一些挑战，但只要始终坚持推动这一转型，不断创新与改进，财务管理的精细化与智能化将逐步实现，为企业的长远发展奠定坚实的基础。随着未来发展步伐的推进，传统财务管理模式将被深刻改变，数智化不仅会带来新的机遇，还将为企业开辟竞争优势。

[参考文献]

[1]王佩佩.数智化时代企业财务管理的优化策略[J].商业2.0,2025(1):64-66.
[2]朱琳.数智时代中小企业财务管理的问题与优化策略研究[J].老字号品牌营销,2025(2):169-171.
[3]吴溪雨.数智化转型背景下商贸企业财务管理优化策略探究[J].现代营销(上旬刊),2025(3):13-15.

作者简介：谢蕾（1986.8—）女，籍贯：江西南昌，现职称：会计师，学历：2012年6月毕业于江西财经大学，会计学，硕士研究生，单位：航天万源实业有限公司，现主要从事的工作或研究的方向：财务管理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

冰山理论视域下企业安全文化的深层建构与显性实践

陆 荣
上海飞机制造有限公司，上海 201324

[摘要]在现代企业管理中，安全文化不仅是提升生产效率的重要保障，更是预防安全事故、促进员工行为规范化的关键因素。此文立足于冰山理论，划分企业安全文化的“深层建构”与“显性实践”两个维度，深入探讨企业在安全理念、价值观、行为规范、管理制度等方面的文化构建路径。通过对深层隐性文化因素的识别与培育，配合显性制度与行为的落地执行，构建“意识—制度—行为”三位一体的安全文化体系。文章进一步提出了企业安全文化建设的策略路径，并强调将文化理念内化于心、外化于行，实现企业安全管理从“他律”向“自律”的转化，进而全面提升企业的本质安全水平。

[关键词]冰山理论；企业安全文化；深层建构；显性实践；本质安全
DOI：10.33142/mem.v6i2.16134　　中图分类号：TD79　　文献标识码：A

Deep Construction and Explicit Practice of Enterprise Safety Culture from the Perspective of Iceberg Theory

LU Rong
Shanghai Aircraft Manufacturing Co., Ltd., Shanghai, 201324, China

Abstract: In modern enterprise management, safety culture is not only an important guarantee for improving production efficiency, but also a key factor in preventing safety accidents and promoting standardized employee behavior. This article is based on the iceberg theory, dividing the "deep construction" and "explicit practice" dimensions of enterprise safety culture, and deeply exploring the cultural construction path of enterprises in safety concepts, values, behavioral norms, management systems, and other aspects. By identifying and cultivating deep implicit cultural factors, and implementing explicit systems and behaviors, a safety culture system of "consciousness-system-behavior" is constructed. The article further proposes a strategic path for the construction of enterprise safety culture, emphasizing the internalization of cultural concepts in the heart and externalization in practice, realizing the transformation of enterprise safety management from "heteronomy" to "self-discipline", and comprehensively improving the intrinsic safety level of enterprises.

Keywords: iceberg theory; enterprise safety culture; deep construction; explicit practice; intrinsically safe

引言

随着企业生产活动复杂性的提升，传统以规章制度为核心的安全管理方式已难以满足现实需求。安全文化作为企业“软实力”的核心，正在成为提升企业安全管理水平的关键所在。冰山理论揭示了组织行为中显性与隐性因素的关系，对于剖析企业安全文化的形成与传播机制具有重要意义。通过构建基于冰山理论的安全文化框架，可以更深入理解员工安全行为背后的深层动因，并优化企业安全管理体系的运行机制。本文旨在探索如何从冰山理论视角出发，科学构建企业安全文化的深层价值系统，并通过显性实践路径实现文化落地，推动企业实现由“制度管理”向“文化引领”的安全转型。

1 冰山理论与企业安全文化的契合关系

1.1 冰山理论的基本内涵与结构划分

冰山理论由心理学家弗洛伊德提出，后经组织行为学领域引申发展，成为解析个体与组织行为的重要工具。该理论将人的行为分为“显性”和“隐性”两个层面，就像冰山浮出水面的部分只占其总体积的一小部分，而大部分隐藏在水面之下。在组织管理中，显性部分通常表现为可以观察、记录与量化的外在行为，如制度规范、工作流程、操作规程等；而隐性部分则涵盖价值观、信念、动机、认知模式等深层心理与文化因素。冰山理论强调，深层次的隐性因素往往是显性行为的根源，只有深入理解和干预这些“看不见”的因素，才能实现组织行为的有效引导与持续优化。

1.2 企业安全文化的层次分类与演化特征

企业安全文化作为组织文化的子系统，也体现出明显的层次结构特征，普遍可划分为三个层面：第一层是“表层文化”，主要包括安全制度、行为规范、操作手册等显性内容；第二层是“中层文化”，表现为企业成员对安全的认知、态度与行为倾向；第三层是“深层文化”，涵盖员工的安全价值观、安全信念与组织对安全的本质理解。随着企业发展与管理理念的演进，安全文化也会逐步从制度主导转向价值引领，实现从他律向自律的转变。这一演化过程体现了从“看得见”的安全操作到“看不见”的安全理念的过渡，深层文化的巩固将极大提升员工的安全内驱力，构建稳定而持久的安全行为体系。

1.3 冰山理论对企业安全文化构建的启示意义

冰山理论为企业安全文化的构建提供了系统化的理

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

论支撑。其核心价值在于提醒管理者不要仅聚焦于表面行为的纠正，而要深入剖析员工行为背后的文化根源。例如，在面对频繁违章操作时，与其增加处罚措施，不如反思是否缺乏对安全价值的认同，或培训中未触及员工的心理认知层面。因此，在安全文化建设中，企业应通过多维度手段同时推动隐性与显性要素的发展。一方面，在显性层面不断完善制度、规范流程、实施奖惩机制；另一方面，更应在隐性层面深化安全理念传播、开展心理激励、构建认同感与归属感。两者相辅相成，才能真正形成“知—信—行”一致的安全文化体系。借助冰山理论的结构视角，企业还可以建立一套可识别、可评估的安全文化诊断工具，用以识别文化短板、预警行为偏差，从而持续优化安全管理实践，推动企业向本质安全目标迈进。

2 企业安全文化的深层建构机制

2.1 安全价值观的内化路径与认同机制

安全价值观是企业安全文化的核心，其内化程度决定了员工能否将安全行为转化为自觉行动。在实际管理过程中，安全价值观的内化通常经历认知、理解、认同和实践四个阶段。企业需要通过持续性的宣传教育使员工对企业安全理念产生基本认知；借助典型案例分析、风险演练等手段，使员工理解安全价值观与其切身利益的关联性；随后，通过榜样引导、集体荣誉激励等形式促进员工情感上的认同；在长期管理实践中，使其将安全价值转化为稳定的行为习惯和工作信条。构建认同机制同样关键。企业应注重从组织结构、文化氛围、管理者示范等多个方面营造良好环境，推动价值观从“外在要求”转变为“内心自觉”，实现由被动遵守向主动维护的转变。

2.2 安全信念的形成逻辑与组织传承

安全信念是员工在长期工作经验中积累形成的对安全事件的主观判断和稳定态度，通常影响其对风险的敏感度和应对方式。安全信念的建立并非一朝一夕，而是通过工作经历、组织规训、群体影响等长期互动过程逐步沉淀。在此过程中，组织文化起着“塑形”和“强化”的关键作用。例如，在高风险行业中，若企业始终坚持“安全第一”的导向，并通过管理层言行一致、事件处理透明、公正奖惩等方式反复强化安全信念，员工将逐渐建立“重安全”的工作预期和行为模式。同时，企业还需推动安全信念的组织传承，即通过师带徒制度、安全讲堂、岗位经验交流等方式，促使优秀的安全观念和行为习惯在员工之间代际流传，形成稳定的安全行为网络。

2.3 潜在心理模型对员工安全行为的影响

潜在心理模型是指员工对工作风险、组织要求和自我责任的内在认知框架，它深刻影响其对安全信息的接收、判断和行动选择。在企业日常安全管理中，许多看似“违章”的行为，其实源自员工对风险后果的错误估计，或对组织处罚机制的不信任。这种内隐的心理模型往往难以通过制度手段直接改变，必须依靠文化建设与心理干预手段进行调整和重塑。例如，可借助事故案例复盘，引导员工从“事故为何发生”转变为“我该如何避免”；通过情境化培训、沉浸式模拟等方式增强风险感知；同时重塑组织信任感，使员工相信“守规有利、违章有害”，从而主动做出符合安全规范的行为选择。企业还应定期开展员工心理状态评估，识别不良认知偏差并及时干预，使员工的心理模型更加贴近组织的安全目标，从根源上提升其安全行为的自觉性和一致性。

3 企业安全文化的显性实践路径

3.1 制度规范与操作流程的标准化建设

制度与流程是企业安全文化的显性表现形式，是将安全理念转化为实际执行力的核心载体。标准化的制度规范能够确保员工在面对各类工作任务时有据可依、有章可循，避免因个人判断差异导致的操作偏差。首先，企业应根据行业标准、作业环境和历史数据，制定科学合理的安全管理制度，包括岗位职责、安全检查标准、应急处理流程等，确保各环节安全要求具体化、明确化。其次，要将制度文件嵌入日常管理流程中，使其成为员工行为的参考依据，而不是摆设或临时应对工具。还需定期对制度体系进行动态修订和优化，及时补充管理盲区，剔除不切实际条款，以提升制度的适用性和执行力。通过制度的标准化、流程的细致化，实现从“理念”到“执行”的有效转换，夯实企业安全文化的基础。

3.2 安全行为管理与激励机制的融合

显性行为是企业员工落实安全文化最直接的体现，因此建立行为管理体系并辅以激励机制，对于安全文化的有效落地具有重要意义。企业应结合岗位特点和风险等级，制定清晰的安全行为标准，并通过行为观察、绩效考核等方式对员工的行为进行系统管理。例如，可以采用“安全行为观察卡”记录一线员工在工作中的安全行为表现，通过数据分析评估其执行力水平。同时，激励机制的建立对行为改善具有显著推动作用。企业应设立多样化激励方式，如安全标兵评选、风险隐患排查奖励、安全积分兑换等，将安全行为与个人荣誉、经济收益和晋升发展挂钩，提升员工遵章守纪的主动性。与此同时，也需设立合理的约束机制，对违规行为进行及时纠偏，确保激励与惩戒并行，形成“行为有规、奖罚分明”的正向循环，推动员工由“要我安全”向“我要安全”转变。

3.3 安全培训与宣传活动的常态化运行

培训与宣传是企业传递安全理念、强化安全意识的重要途径，也是连接制度与行为的桥梁。为了实现安全文化的全面渗透，企业必须将安全培训与宣传常态化、制度化。首先，在培训方面，应结合岗位风险特性、员工知识结构和心理接受能力，设计分层次、模块化的培训课程，涵盖安全知识、安全技能、应急处置等方面。可采用情景模拟、

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

实操演练、事故复盘等方式提升培训实效性。其次，宣传工作要注重形式创新和内容更新，通过企业内刊、宣传栏、电子屏、短视频、主题活动等多渠道开展安全文化传播，使安全理念潜移默化地影响员工认知与行为。管理层应积极参与培训和宣传活动，发挥引领作用，强化组织层面的文化共识。

4 安全文化构建的融合策略与优化建议

4.1 建立“深层-显性”联动的安全管理模式

企业安全文化的有效构建，不应仅局限于显性制度的完善或文化理念的宣贯，而应打通深层文化与显性行为之间的内在联系，构建联动机制。在管理实践中，企业可从双向融合的角度入手：一方面，通过深入挖掘员工对安全的真实认知、情感认同和行为动机，掌握文化“深层逻辑”，为制度设计和行为规范提供心理支撑；另一方面，将制度建设、流程标准、安全绩效等管理活动上升为文化传播的重要载体，使员工在制度实践中不断强化对安全价值观的认知和接受。为实现这一联动模式，企业可设置“安全文化协调小组”，由安全管理人员、人力资源人员及各层级代表共同组成，确保文化建设与实际管理活动协同推进，从而推动理念与行为、意识与行动、隐性与显性的有机融合。

4.2 构建组织层级间的文化协同机制

企业安全文化的有效传播，离不开组织层级之间的协同与互动。由于不同管理层对安全文化的理解深度、关注重点及实践能力存在差异，若缺乏有效沟通与上下联动，极易导致文化传播断层或执行力偏差。为此，企业应建立明确的安全文化责任体系，细化各级组织在文化建设中的职责分工，确保每一层级都能明确自身在文化传导链中的角色与任务。例如，企业高层应承担价值倡导和方向引领的职责，中层管理人员则需强化制度执行与团队引导，一线班组长应注重行为督导与氛围营造。还应强化层级间的文化反馈机制，如定期召开安全文化专题会议、组织跨层级安全座谈、开展员工安全意见征集等，使文化建设从单向灌输走向双向互动，实现“上传下达、左右贯通”的组织协同格局，有效提升安全文化的覆盖率与渗透力。

4.3 引入评估工具实现安全文化可视化与量化管理

安全文化作为一种抽象的组织属性，若缺乏科学的评估手段，往往难以被感知、衡量和改进。为提升安全文化建设的针对性与持续性，企业应引入专业的评估工具，实现文化建设从“感性认知”向“理性管理”的转变。目前较为成熟的工具包括安全文化成熟度模型、安全氛围调查问卷、安全行为观察记录表等。这些工具可围绕组织认知、员工态度、行为表现、管理制度等多维指标，系统性评估企业安全文化现状。同时，评估结果应与企业战略、安全绩效、培训规划等管理体系联动，作为改进方向和资源分配的重要依据。例如，针对评估中暴露出的“制度理解偏差”问题，可重点强化相关岗位的定向培训；对于“行为执行差异较大”的部门，可实施定期行为引导与管理干预。通过评估工具的引入，实现安全文化“看得见、说得清、抓得住”，为企业构建长期有效的安全文化奠定科学基础。

5 结语

企业安全文化的建设是一个系统性、动态性的过程，既需要深层的文化理念作为支撑，也离不开显性行为与制度的保障。冰山理论为我们提供了一个系统剖析文化结构的视角，使我们能够更准确识别并塑造那些影响员工行为的深层因素。在此基础上，通过持续的制度优化、行为引导与文化宣贯，实现深层价值的外显化、常态化和可操作化，推动企业形成“自觉安全”的内驱机制。未来企业应在文化认知、实践机制与组织协同三方面持续发力，构建符合时代发展的新型安全文化体系，为企业高质量发展夯实安全根基。

[参考文献]

[1]王争.素质冰山理论视域下高职生职业素养的培养[J].文教资料,2017(2):122-123.
[2]宁雅菲.爱的时候不必撒谎——弗洛伊德“冰山理论”视域下《我们八月见》解读[J].今古文创,2024(41):7-9.
[3]张诗雯.“冰山理论”视域下家庭教育的误区及策略——以青春期孩子上网问题为例[J].教育界,2023(18):8-10.
[4]王吉米.萨提亚冰山理论视域下的《雷雨》——以周萍和繁漪的人物形象和关系分析为例[J].中国民族博览,2023(10):6-8.
[5]叶锦熹.萨提亚冰山视域下斯嘉丽的人物形象研究——以《飘》中斯嘉丽与母亲埃伦的亲子关系为例[J].中国民族博览,2022(14):176-179.

作者简介：陆荣（1987.1—），男，上海市，毕业自东华大学工商管理专业，目前就职于上海飞机制造有限公司复合材料中心综合管理部综合管理室，任职安全管理岗（主管级），职称为助理工程师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

事业单位人事档案管理数字化转型的有效路径分析

陈 新
江苏省特种设备安全监督检验研究院镇江分院，江苏 镇江 212000

[摘要]伴随着信息技术的迅猛进步，事业单位人事档案管理逐步进入数字化转型阶段。文章着重于研究事业单位人事档案管理数字化转型路径及实施方案，通过分析当前人事档案管理存在的问题，运用前沿的数字化管理方式，说明了数字化转型的必要性和具体途径。数字化变革能提高档案管理的效率和透明度，也能够降低纸质档案保管费用与人为操作失误，推动事业单位管理的科学化、现代化。这篇文章结合案例分析，提出了实现数字化转型的关键技术和管理方法，以期为事业单位人事档案管理创新供给理论支持与实践参考。
[关键词]事业单位；数字化转型；人事档案管理；信息技术；管理创新
DOI：10.33142/mem.v6i2.16173　　中图分类号：F832　　文献标识码：A

Effective Path Analysis of Digital Transformation of Personnel File Management in Public Institutions

CHEN Xin
Zhenjiang Branch, Special Equipment Safety Supervision Inspection Institute of Jiangsu Province, Zhenjiang, Jiangsu, 212000, China

Abstract: With the rapid advancement of information technology, personnel file management in public institutions has gradually entered the stage of digital transformation. The article focuses on studying the digital transformation path and implementation plan of personnel file management in public institutions. By analyzing the current problems in personnel file management and using cutting-edge digital management methods, it explains the necessity and specific ways of digital transformation. Digital transformation can improve the efficiency and transparency of archive management, as well as reduce the cost of paper archive storage and human operational errors, promoting the scientific and modern management of public institutions. This article combines case analysis to propose key technologies and management methods for achieving digital transformation, in order to provide theoretical support and practical reference for innovative personnel file management in public institutions.
Keywords: public institutions; digital transformation; personnel file management; information technology; management innovation

引言

随着社会进步与信息化进程加快，传统人事档案管理模式已难以满足现代化管理需求。事业单位作为国家公共服务体系的重要组成，迫切需要依靠数字化转型提升人事档案管理的效率、精准度和安全性。数字化转型可增强档案管理的规范性和透明度，还能带动整个事业单位的信息化提升，提高管理效果的决策支持水准。因此，深入探索事业单位人事档案管理数字化转型的路径，对促进事业单位管理现代化及提高行政效率具有重要意义。

1 数字化转型的重要性

数字化转型是当今时代各行业面临的核心课题，尤其是在政府机构与事业单位的管理过程中，数字化转型彰显极其关键的价值。伴随信息技术的急剧突破进展，传统管理模式及工作流程已逐渐显现诸多局限，传统人工操作和纸质文档存储效率十分低下，而且存在出现误差以及丢失数据的隐患。数字化转型能够有效提高工作效率确保数据安全性与精确性，引领管理走向科学化规范化阶段。

数字化转型有助于提升档案管理便捷性与透明度，运用整合集中式电子档案系统，能够实现档案数据的统一管理与共享，减少了人工操作风险和工作烦琐步骤。传统纸质档案占据大量物理空间，而且在查询、搜索、更改及保存等环节存在诸多不便。借助采用数字化档案管理系统，信息存储达成更高效之便捷，同时还为数据安全增添了更多保障手段。数字化转型能够增强管理决策的科学性与精准度[1]。

2 人事档案管理中存在的主要问题

2.1 人事档案管理遭遇的纸质化难题

在人员档案管理工作中，目前仍大量采用传统纸质档案管理方式。尽管纸质档案是管理的核心载体，只是随着信息化进程的推进，纸质档案管理已显现诸多弊端。纸质档案存储占用大量物理空间，需要专门的档案馆或档案室来存放，这不仅增加了管理的复杂性，还导致了高昂的仓储费用。纸质档案查询、调阅、更新等要耗费大量的人力工时，操作效率极其低下。尤其是在开展大规模人员管理的单位，查找特定一名员工档案通常需花费数小时甚至更久时间，这不符合现代高效办公的要求。纸质档案于储存与传送期间，易引发文件丢失、损坏、篡改等安全隐患，严重破坏档案管理的完整性与可靠性。

2.2 信息化终端开发滞后

虽然数字化转型在多个行业已获得显著成效，然而诸

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

多事业单位里，特别是中小层级的单位，人事档案管理信息化推进进度迟缓。许多单位未能充分认识信息化管理的优势和必要性，仍然偏好传统的管理模式，导致信息技术应用和投入匮乏。即便部分单位开展了信息化建设进程，也时常缺乏统一标准的管理平台，导致档案管理系统功能模块少。甚至不同部门采用不同的管理平台，难以做到有效勾连。信息化管理推进缺乏系统性规划，时常导致系统建设与实施过程中产生重叠、浪费等现象。部分单位信息化建设存在资金匮乏问题，导致软硬件设备更新未契合节奏，系统的运维工作也未得到足够重视，对档案管理稳定性及长期可持续性发展产生影响[2]。

2.3 档案信息的安全及隐私保密难题

随着个人隐私保护和数据安全问题日益关键，事业单位进行人事档案管理工作时承受的压力日益增大。尽管传统纸质档案存在一定安全隐患，不过其相对简单的管理模式降低了信息泄漏风险。然而，完成数字化转型之后，大量个人信息、工作档案、薪资待遇等敏感数据被录入电子系统，若管理措施不到位，极易遭遇外部攻击、内部信息泄露等情况。例如，未进行加密的档案信息易受黑客攻击，造成敏感数据遭盗取；系统权限管控松懈会导致内部员工私自查看或修改个人档案，带来严重后患。

2.4 档案管理人员技术水平不足

在诸多事业单位中，从事档案管理工作的人员普遍存在技术能力不足的状况。尽管部分单位已引入现代化档案管理系统，然而档案管理人员对这些系统操作不娴熟，无法充分发掘系统的全部效能，仍然借助传统的人工方式进行操作。档案管理人员长时间从事传统纸质档案管理工作，在数字化工具运用上缺乏培训与实践经验，难以满足信息化时代对专业技能的高要求。

2.5 数据共享与互操作的匹配度低

单位内部各部门之间数据共享与互操作能力不佳，成为制约管理效率的关键因素。虽然众多事业单位已构建信息管理系统，然而各部门系统时常存在数据壁垒，难以实现高效的信息交互。各部门间信息无法互通，导致同一员工信息在不同部门档案中出现不一致情形。比如，部分部门未能及时更新员工职位变动和薪酬调整等信息，致使档案记录不完整或存在偏差。数据共享不畅会致使某些工作环节重复实施，导致了额外的工作负荷，各系统之间缺乏标准化，时常难以实现数据的自动对接与整合[3]。

3 事业单位人事档案管理数字化转型的有效路径

3.1 搭建聚合化的档案管理平台

为达成事业单位人事档案管理的数字化转型，关键任务是构建一个统一的档案管理平台。该平台应全面覆盖人事档案各类功能，如档案的录入存储查询修改审批等，还应具备高度灵活性与兼容性，能适应不同单位和部门的需求。平台构建需充分考虑现有的档案管理系统与技术体系，避免产生系统重叠和资源浪费。平台需拥有多维度数据管控与查询方式，确保用户能根据不同需求快速精确查询到所需档案资料。例如，可依据姓名、工号、职务、部门等多个关键词进行检索，并且展现出高效筛选能力，减少查询过程的时间消耗。此外，档案的存储方式需要具备高度的安全性和可靠性，确保档案信息长久保存且防止数据遗失。

平台须具备高层次的用户权限管控能力，能够根据不同岗位和职能需求设定对应的访问权限，确保不同人员对档案的访问和修改权限受限。这能够防止数据泄露或非正当使用，还能切实提升档案管理的安全性。凭借这一现有基础，档案管理平台也需达成与其他部门及系统的互联互通，达成数据的共享与流通。例如，可以与人力资源管理系统、薪酬管理系统、考勤系统等达成无缝对接，确保档案数据自动更新和实时同步。这类集成式数字化平台将大幅提升档案管理效率，降低人工操作的错误发生率。

3.2 推动档案管理人员的数字化技能培训

事业单位人事档案管理数字化转型需要强大技术支撑，还需提高档案管理人员的数字化水平。诸多单位的档案管理人员长期依赖传统的纸质档案管理方式，对现代信息技术和数字化方法了解不足，导致档案管理系统无法得到充分利用。因此，加强档案管理人员数字化培训是实现转型的关键，单位应定时开展针对档案管理人员的信息技术培训，使其掌握基础计算机操作技能与档案管理系统使用方法。培训内容应涵盖系统基础功能讲解、档案数据录入与查询技巧、权限管理和安全操作规范要点等，确保档案管理人员能够熟练操作该系统，提升工作产出水平。同时，培训需突出实操特性，运用模拟操作与实际案例实施教学，使学员能够在实际工作场景中灵活运用所学知识[4]。

单位应给档案管理人员创造更多技能提升机会，比如参加高级的数字化管理课程、技术交流会等，扶持档案管理人员掌握行业前沿管理模式与技术新动向。依靠不断提升数字化管理层次，档案管理人员可更迅速地契合数字化转型要求，由此提升档案管理的质量与效果。单位应当激励档案管理人员不停探索，保持对信息技术与档案管理新趋势的敏锐度。伴随着技术的迅猛发展，档案管理的方式与手段也在持续变化，档案管理人员应养成持续学习的习惯，才能在日益数字化的工作环境中始终保持竞争力。

3.3 加强数据安全与隐私保护机制

伴随事业单位人事档案管理步入数字转型阶段进程，数据安全与隐私保护的重要性日益凸显。数字化档案系统的建设使大量个人信息和敏感数据集中存储，如何确保这些数据的安全性并保障员工的隐私权，是数字化转型进展中需应对的重大难题。所以，事业单位应加强数据安全和隐私保护机制建设，保障档案管理流程中数据的安稳可靠。单位需优化系统的安全防御手段，涉及运用加密手段对存

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

储数据进行加密守护，防范黑客闯入和非授权性访问；同时系统应具备防病毒、防木马等基本安全防护功能，为实现数据完整度及稳定性。此外，单位应加强数据备份及灾备体系建设，定时开展日志数据备份，确保在系统崩溃或数据丢失情况下能够快速恢复[5]。

单位需组建全面的权限管控格局，确保不同层级人员仅能访问权限范围内的档案信息。针对敏感数据范畴，如个人薪酬、家庭状况、健康状况等，应落实更为苛刻的权限管控，仅特定人员被赋予访问资格。这能够有效防范内部人员滥用和外部攻击的风险，单位要按期开展数据安全与隐私保护指引，培养全体员工安全认知的习惯。采用为员工进行系统的安全培训举措，助力他们识别常见安全隐患，如网络欺诈、账户失窃等，提升数据安全防御水平。此外，单位还应加强与第三方服务提供商的合作，确保外包服务商遵守数据安全及隐私保护相关规则，弱化数据引起泄漏的可能性。

3.4 推进档案管理的智能化发展

随着人工智能跟大数据技术逐步升级，档案管理智能化成为数字化转型核心途径。事业单位须积极实施档案管理智能化进程，采用人工智能、大数据剖析与机器学习等先进技术，提升档案管理的精准性与高效性。智能档案管理系统能够运用机器学习和数据挖掘技术，就繁多档案数据实施研析，探究隐藏的规律与走向。凭借对员工档案材料的智能分析，系统可为管理者提供实时的数据报告与决策支持，助力管理者作出更为精准恰当的决断。例如，通过对员工工作绩效、出勤记录、培训履历等数据进行分析，系统能够预测员工晋升概率、离职概率等，为人力资源管理给予科学范例。

智能化档案管理系统还能自动开展众多繁杂操作，如自动排序、分类和归档等，降低人工干涉，增强档案管理的水平。系统也能够凭借智能化的搜索查询功能，达成档案信息获取更为迅速精准无错漏，进一步提升工作绩效。智能化技术应用能显著提升档案管理个性化与定制化服务水平。例如，系统可以根据员工的工作情况、职业发展需求等，提供针对个体的培训与职业规划意见，更进一步展现人力资源的运用效率。采用智能化的样式，事业单位能够实现更具精细化、个性化的人事档案管理，提升管理质量及员工满意感[6]。

3.5 完善法律法规和政策支持体系

在实施事业单位人事档案管理数字化转型的阶段中，完善相关法律法规及政策支持体系十分关键。数字化转型并非仅是技术领域的革新换代，更涉及信息管理、隐私保护、数据安全等法律法规和政策的配套支持。事业单位应在国家法律框架和政策引导下推进数字化转型，保障各项操作皆合乎标准，防止技术改良引起的法律风险。

单位应当按照国家有关数据保护及隐私的相关法律规定，制定贴合实际形势的档案管理措施与操作细则。政策制定应涵盖档案数字化存储、数据共享、安全管理等多方面维度，明确各操作流程阶段的权限职责。另外，还需加强对相关法律法规的学习与宣传，确保所有参与数字化转型的工作人员均能按照法律法规操作。事业单位应积极向政府相关部门争取政策支持，促进数字化转型相关政策全面达成，政府可通过提供技术资金支持、税收优惠、技术指导等方式，带动事业单位加速信息化建设节奏。

4 结语

本文分析了事业单位人事档案管理数字化转型的背景、意义与策略，提出了针对传统管理模式现存问题的解决措施。依靠实施数字化转型，不仅可提升档案管理的速率与缜密性，还可引领管理模式的创新转变。未来随着技术的突破与应用的扩充，数字化转型将在事业单位管理中发挥更为重要的作用。

[参考文献]

[1]王小晶.事业单位人事档案管理数字化转型的有效路径分析[J].四川劳动保障,2025(2):83-84.
[2]王聪慧.促进事业单位干部人事管理优化和数字化应用[J].商业文化,2021(33):104-105.
[3]李星.数字化时代事业单位人事档案管理现状及开发利用思考[J].办公室业务,2023(24):143-145.
[4]高珊.数字化背景下提高事业单位干部人事档案管理水平的有效策略[J].黑龙江档案,2023(5):85-87.
[5]付伟.机关事业单位干部人事档案管理数字化转型关键思路分析[J].文化产业,2022(21):13-15.
[6]袁淑珍.数字化背景下事业单位干部人事档案管理工作优化研究[J].经营管理者,2022(7):93-95.

作者简介：陈新（1978.4—），女，南京审计学院工商管理专业，经济师，汉族。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企人力资源管理与经济效益关系研究

高庆亮
涡阳公用事业集团有限公司，安徽 亳州 233600

[摘要]我国经济体系中，国有企业发挥着关键作用，传统的人力资源管理方式在一定程度上限制了发展空间。市场竞争日趋激烈，使得提高人力资源管理水平成为推动国企高效运作与长期稳定发展的核心议题。通过管理模式的创新与人力资源结构的优化，经济效益的提升得以实现，企业核心竞争优势亦能进一步强化。
[关键词]国企；人力资源管理；经济效益
DOI：10.33142/mem.v6i2.16179　　中图分类号：F276.1　　文献标识码：A

Research on the Relationship between Human Resource Management and Economic Benefits in State-owned Enterprises

GAO Qingliang
Guoyang Public Utilities Group Co., Ltd., Bozhou, Anhui, 233600, China

Abstract: In Chinese economic system, state-owned enterprises play a key role, and traditional human resource management methods to some extent limit development space. The increasingly fierce market competition has made improving the level of human resource management a core issue in promoting the efficient operation and long-term stable development of state-owned enterprises. By innovating management models and optimizing human resource structures, the improvement of economic benefits can be achieved, and the core competitive advantage of the enterprise can be further strengthened.
Keywords: state-owned enterprises; human resource management; economic benefits

引言

全球化的加速推进，使企业竞争力对人力资源的高效管理依赖程度日益提高。对于国有企业而言，人力资源管理体系的完善不仅能够提升经济效益，市场适应能力亦可因此得到增强。围绕国企人力资源管理与经济效益之间的关系展开分析，现存问题被系统梳理，并针对性优化措施予以提出，以期为企业整体绩效的提升提供有价值的参考。

1 国企人力资源管理和企业经济效益含义的相关概述

在我国社会主义市场经济环境下，企业的发展既依赖于内部管理的优化与创新实践的推进，也需要整合内外部资源，形成多维度的支持体系。传统企业运营模式通常将重点放在产品管理上，认为产品是直接创造经济效益的核心，而人力资源仅作为生产过程的辅助。随着新时代的到来，这一观念逐渐发生转变。当前，知识经济日益成为经济增长的主要驱动力，科技与人才已成为推动企业竞争力提升的重要因素。企业管理模式正在由单纯关注产品向以人为本的战略调整，人力资源的价值愈发凸显。人力资源管理作为提升经济效益的关键环节，通过科学规划、合理组织、高效指挥与精准协调，实现员工的合理配置与激励机制的有效落地。其管理范围涵盖人力资源战略规划、员工选拔、人才培养、薪酬体系构建、绩效考核等多个方面，旨在挖掘人力资源潜力，发挥人员的主动性与创造力，促进企业各类资源的高效运用，提高生产力水平，进而推动整体经济效益的增长。经济效益作为衡量企业运营成果的重要指标，不仅体现了产出与成本之间的关系，还涉及管理资源的配置优化、收益水平的提升等多个层面。经营状况的优劣直接关系到企业的可持续发展，同时对社会经济体系的稳定性与增长趋势也产生广泛影响。经济效益的高低不仅关乎财务数据的变化，更反映出企业管理能力、创新水平以及市场竞争力的综合表现。

2 人力资源管理和企业经济效益的关联

2.1 人力资源管理为企业的经济效益服务

人力资源管理对企业经济效益的提升具有重要作用。企业的持续发展依赖于每位员工的高效工作与积极投入，只有通过科学合理的管理，才能激发员工潜力，提高工作效率，促进整体经济效益。在这一过程中，人力资源管理不仅影响企业资源的优化配置，还直接关系到生产经营的稳定性。合理安排岗位、优化人力结构，使员工能力得到充分发挥，有助于减少资源浪费，提高运转效率，确保企业的经营目标顺利实现。当前，知识经济时代对企业提出了更高要求，人才已成为稀缺资源，市场竞争的加剧也使单纯依赖先进技术与扩张生产规模的方式难以支撑长期增长。决定企业竞争力的核心因素，逐步转向人才的引进、培养与激励。通过科学系统的管理模式，根据员工特点及企业需求进行精准匹配，使岗位设置更加合理，不仅能提

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

高生产效率，保障产品质量，也能够增强企业的市场竞争力，推动收益增长。人力资源管理的缺陷往往导致工作效率下降，影响生产质量，进而削弱企业经济效益。为避免此类问题，应建立科学的评估机制，精准识别管理中的薄弱环节，优化管理体系，提升执行力，确保人力资源的高效运作。完善的人才管理模式不仅为企业创造良好运营条件，也为长期经济效益的稳定增长提供有力支撑。

2.2 人力资源管理对企业经济效益产生的影响

企业经济效益的提升在人力资源的管理与优化中体现得尤为明显。无论规模大小，企业的运营效率与市场竞争力都受到员工素质、工作态度及创新能力的直接影响。任务的高效完成、技术的持续进步以及流程的不断优化，均依赖于高素质人才的支撑。生产成本的降低与产品或服务质量的提升，由此得以实现，进而增强市场竞争优势，创造更广阔的利润空间。员工的稳定性及团队协作能力，对经济效益同样具有重要影响。合理的激励机制与良好的工作环境，使员工的归属感和积极性得以增强，岗位职责的履行也更为专注，整体生产效率由此提高，企业的稳健发展得到有力保障。若管理不善，高流失率与低协作度便难以避免，企业生产力与创新能力因此受到削弱，经营成果亦会受到不利影响。在知识经济时代，创新型人才的价值愈发突出。具备创造力的员工，可推动差异化产品或服务的研发，新市场机遇因此被创造，业务拓展由此得以实现，最终带来可观的经济回报。人力资源的合理配置与科学管理方式，不仅促进了综合竞争力的提升，经济效益的持续增长亦由此得以保障。

3 国企人力资源管理中的问题

3.1 管理理念落后

当前的发展环境下，传统管理理念对部分国有企业的影响仍然存在，使其难以适应现代市场的快速变化。管理模式侧重于制度的执行与流程的规范，而个性化需求的关注不足，创新能力的激发亦未得到有效推动。由此造成的直接影响，是人力资源的适应性与灵活性受限，员工主动性的发挥受到抑制，长期来看，整体绩效亦可能因此下降。指令式管理方式仍被部分管理者所沿用，员工自主发展的空间未得到充分保障，创造力的发挥因而受到限制。现代管理理论的推广在国企内部进展缓慢，尤其是在人才选拔、绩效评估及激励机制等方面，传统标准依旧被沿用，员工的实际能力与发展潜力难以得到全面衡量。由于管理理念未能与市场需求同步调整，企业的应变能力受到削弱，内部协同效应亦难以充分发挥，最终对经济效益的提升形成阻碍。

3.2 管理制度不健全

在众多国企中，管理制度仍未得到完善这一问题尤为突出。规章虽已建立，但系统性与灵活性却有所欠缺，使其难以满足企业日常运营的实际需求。部分规定因过于刻板，未能适应企业的快速发展，甚至在执行过程中出现标准不统一的情况。对相同管理条款的理解与落实方式，各部门及岗位之间存在差异，管理效率因此下降，内部协调困难也随之加剧。随着市场环境的变化与科技的不断进步，企业所面临的挑战日益复杂。然而，管理制度并未随外部环境的变化而及时调整与优化，导致在应对变革时缺乏必要的灵活性，甚至在关键节点丧失调整空间。此外，制度在制定过程中，形式往往被过度强调，而实际执行效果却未能受到足够重视，最终导致规定难以真正落地。员工积极性的降低由此产生，企业整体运营效率亦受到影响。

3.3 人力资源结构不合理

国企在人力资源配置上普遍存在结构失衡的现象，主要表现为人才分布的不均衡以及岗位设置的缺乏科学性。长期以来，技术型与管理型人才被过度依赖，而创新型、复合型人才的引进与培养未受到足够重视，导致企业在快速变化的市场环境下缺乏必要的创新驱动力与应变能力。同时，组织架构层级过于复杂，岗位设置存在冗余与重复，不仅使运营成本上升，整体管理效率也受到影响。在许多企业内部，“人浮于事”的情况较为常见，特别是在中低层岗位，人员配置的冗余问题尤为突出。职责模糊、职业发展方向不清，使得许多员工在工作中缺乏明确定位，有效的人力资源利用因此受到限制。由于管理与调度的灵活性不足，员工的积极性受到影响，工作效率随之降低。现代企业对人才的需求日益多元化与专业化，而国企在优化人员结构方面的滞后，使得人力资源难以充分适应企业的发展需求，竞争力的提升与经济效益的增长也因此受到制约。

4 利用人力资源管理增加经济效益的策略

4.1 创新人力资源管理理念

企业经济效益的提升，关键在于人力资源管理理念的创新。随着市场竞争的日趋激烈，传统管理模式已难以支撑企业的高速发展。仅依靠“人力管理”已无法满足现代企业的需求，管理方式必须向“人力资本管理”转变。员工不仅是劳动力的提供者，更是企业创新与价值创造的核心。因此，管理理念应更加强调员工个人成长与企业战略目标的契合，通过知识积累与技能提升，最大限度地激发创新潜能[1]。在具体实践中，开放包容的企业文化应被营造，主动思考与积极创新需在员工中得到鼓励，使其不仅承担任务，更能实现自我价值。同时，以能力为导向的绩效管理体系应逐步建立，使个人工作表现与企业发展方向保持一致。管理创新还应覆盖多元化人才的引入与培养，并通过灵活高效的团队架构，提高企业对市场变化的适应能力。只有当员工潜能被充分释放，更大的经济价值才能被创造，企业整体效益也将随之增长。

4.2 完善人力资源管理机制

完善人力资源管理机制，对于提升企业经济效益至关重要。人才配置的优化与组织绩效的提升，皆依赖于管理

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

体系的完善。健全的招聘、选拔与培训机制，使符合企业发展需求的优秀人才得以及时识别[2]。培训体系的持续优化，可确保员工在工作中不断提升自身能力，使其成长与企业发展保持同步。绩效考核与激励机制的改进，同样对管理效能的提升起到关键作用，公平合理的绩效评价体系应被构建，使员工的努力与企业经营成果紧密相连，确保劳动付出能够得到充分认可与回报。绩效管理不仅需关注定期考核，日常反馈与指导亦应得到强化，并以此为依据调整人力资源配置与企业战略方向。员工的职业发展路径与晋升体系的合理规划，对企业的长期稳定发展亦具有积极影响。清晰的晋升机制与明确的成长规划，使职业发展的空间得以直观展现，从而增强员工的工作动力与归属感。完善的人力资源管理体系，不仅能提高企业对高素质人才的吸引力，整体工作效率亦能由此提升，为经济效益的稳步增长提供有力支撑。

4.3 优化人力资源结构

优化人力资源结构对于企业经济效益的提升具有重要意义。单一化的人才配置，已难以适应现代商业环境中复杂多变的市场需求。企业需依据战略目标与未来发展方向，对人才布局进行合理调整，以确保各类人才既能满足短期业务需求，又能支撑长期成长。岗位与人才的精准匹配，对人力资源结构的优化至关重要。岗位职责的科学划分需被明确，并由合适的人才承担相应职能，以有效提升工作效率，减少冗余岗位与人才浪费。例如，高技术岗位应由具备创新思维与专业能力的人员担任，而基础岗位则可借助内部培训，实现人才梯队的合理流动。科技进步与市场变革的加速，使企业在人力资源配置上的灵活性显得尤为重要。跨职能团队的建立，可加强不同部门间的协作，促进信息共享与业务联动。与此同时，人才的多元化引进也不容忽视[3]。结合行业特征与未来发展趋势，不同背景、经验及专业领域的优秀人才应被吸纳，以增强企业的适应能力，使其在市场竞争中保持优势。合理的人才结构不仅提升组织管理效能，也为企业的长期发展奠定坚实基础，为经济效益的持续增长提供强劲动力。

4.4 优化人员培训工作

优化人员培训机制，对企业经济效益的提升具有重要作用。在市场环境快速变化、技术不断革新的背景下，企业若要保持竞争优势，员工的专业技能与综合素养便需持续提升。高效的培训不仅能够增强员工的工作能力，同时也能提升其对企业的归属感，从而促进整体绩效的提高。符合岗位需求的培训方案，制定的是否合理，直接决定了培训成效。培训内容既应涵盖基础技能，也应涉及高阶管理能力，使员工在精进本职工作的同时，具备晋升与承担更高职能的潜力。培训方式应更加灵活，通过线上资源与线下实践的结合，在理论教学的基础上强化实际操作，以确保所学知识能够迅速转化为工作能力。培训工作的持续性及反馈机制，不应被忽视。培训不应被视为短期任务，而应作为长期优化的人才培养手段。培训效果的定期评估需被纳入考核体系，并依据反馈调整课程设置与实施方法，使其始终符合企业发展方向。此外，激励机制的引入亦能提高员工的学习积极性，表现优异者可获得相应奖励或晋升机会，以此激发持续成长的动力。员工个人能力的提升，依赖于有效的培训体系，而团队协作效率的增强，亦可通过系统化、针对性的培训举措得以实现。科学完善的培训机制，将直接推动企业经济效益的增长，并为企业的长远发展奠定坚实基础。

5 结语

本文围绕国有企业人力资源管理对经济效益的影响展开探讨，强调其在提升企业竞争力中的关键作用。在市场环境日趋激烈的形势下，企业的成功不仅依赖于生产能力与技术水平，高效的管理与科学合理的人力资源配置亦不可或缺。尽管观念滞后、制度不完善等问题仍然存在于部分国企的管理过程中，但经营效率的提升与经济效益的持续增长，仍可通过创新管理模式的引入、管理机制的健全以及人员结构的优化得以实现。

[参考文献]

[1]童心.国企人力资源管理与经济效益关系研究[J].石化技术,2022,29(10):194-196.
[2]张楠楠.企业人力资源管理与经济效益关系分析[J].现代商业,2021(2):95-97.
[3]韩炜.企业经济效益和人力资源管理的关系[J].知识经济,2020(10):72-73.

作者简介：高庆亮（1991.10—）毕业院校：中共安徽省委党校，研究生学历；所学专业：公共管理；当前就职单位：涡阳公用事业集团有限公司；职称级别：中级经济师政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

事业单位人才培养管理与优化措施研究

陈 新
江苏省特种设备安全监督检验研究院镇江分院，江苏 镇江 212000

[摘要]随着社会经济的上扬，事业单位对人才的需求不断增加，如何科学有效地培养和管理人才成为当下亟待解决的问题。本文通过分析事业单位人才培养情况，探究了里面存在的关键难题，还给出了优化途径。研究表明，现阶段事业单位人才培养管理体系存在培养计划不明确、岗位匹配度差、激励手段缺乏等问题。直面此类难题，本文提出了加强人才培养规划、完善岗位发展途径、改良激励制度等优化措施，为提高人才培养质量与管理效能，为事业单位可持续发展提供人才支撑。
[关键词]事业单位；人才培养；管理优化；激励机制
DOI：10.33142/mem.v6i2.16174　　中图分类号：F540.3　　文献标识码：A

Research on Talent Training Management and Optimization Measures in Public Institutions

CHEN Xin
Zhenjiang Branch, Special Equipment Safety Supervision Inspection Institute of Jiangsu Province, Zhenjiang, Jiangsu, 212000, China

Abstract: With the rise of the social economy, the demand for talents in public institutions continues to increase. How to scientifically and effectively cultivate and manage talents has become an urgent problem to be solved. This article analyzes the talent cultivation situation in public institutions, explores the key challenges that exist, and provides optimization methods. Research has shown that the current talent training management system in public institutions has problems such as unclear training plans, poor job matching, and a lack of incentive measures. Faced with such challenges, this article proposes optimization measures such as strengthening talent training planning, improving job development paths, and improving incentive systems, in order to improve the quality and management efficiency of talent training and provide talent support for the sustainable development of public institutions.
Keywords: public institutions; talent cultivation; management optimization; excitation mechanism

引言

事业单位作为公共服务领域核心构成体，其发展依靠高素质专业人才。高效人才培养管理可提升员工专业技能，还能够增强单位的竞争力和可持续发展水平。但在实际的操作进程中，事业单位人才培养和管理工作仍存在诸多问题，降低了组织的整体指挥效能。因此，开展针对事业单位人才培养管理的研究并提出优化策略极具重要价值。下文就是针对事业单位人才培养管理的重要性、问题以及管理优化措施进行分析与探讨，希望能够促进我国事业单位的健康发展进步。

1 事业单位人才培养的重要性

事业单位人才培养重要意义清晰可见，尤其在当前信息化、全球化飞速发展的社会环境下。事业单位充当公共服务赋予客体，其发展借助人才的支撑与前行，人才是事业单位执行政策、开展服务以及达成目标的关键因素，也是其创新能力、服务质量和社会责任的主要来源。随着社会需求的不断变化和工作内容的日益复杂，事业单位应拥有高素质专业化人才团队，才能确保自身在激烈社会竞争中占据优势[1]。

人才是事业单位竞争力的核心支柱，无论是政府机关、公共服务组织还是社会公益团体，卓越的人才皆是实现组织目标的基础。在快速变化的社会环境中，人才需掌握专业本领与知识，还应具备创新思路与解决难题的能力。利用持续地培育与增进人才，事业单位在满足公共需求的进程中，还能够革新服务类目，优化服务水准层级，增强公众的满意度与信赖感。人才培养是事业单位可持续发展的关键因素。人才是事业单位发展过程中最宝贵的资源，人才的储备和培养会直接作用于事业单位的长远发展，如果缺乏有效的人才培养体系，事业单位人员素质及技术能力难以适应时代发展节奏，进而对单位创新能力及服务水平造成限制。

人才培养有助于提升员工的工作满意度与忠诚度。事业单位通过为员工提供多元化培训机会，不仅助力员工提升个人能力，还能拓宽他们的职业发展通道。这种投入可让员工感受到组织的关怀与重视，还能增强员工对组织的认同与忠诚。通过搭建完备的职业发展路径与激励机制，事业单位可揽住杰出人才，增进团队聚合度，增添员工的工作自主性，从而推动单位目标顺利实现。

2 事业单位人才培养管理存在的主要问题

2.1 人才培养方案欠缺明确性

在诸多公益事业团体内，人才培养计划常缺乏系统性和前瞻性，这成为人才发展的一大障碍。人才培养规划不明晰常表现为缺乏明确目标与战略，致使单位在人才选拔、培育、成长环节缺乏整体性与协调性。比如，部分单位未

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

根据组织长远发展目标明确人才培养关键方向，也未按照岗位需求和业务发展对人才能力要求实施精准规划。最终造就的后果是，纵然开展了若干培训事宜，但这些活动往往缺少针对性与实效性，难以有效提升员工的综合素养和专业技能[2]。

另外，众多单位的培养规划存在未契合时代发展的问题。随着外部环境的变化与新技术的不断出现，单位面临的工作内容和岗位要求日益复杂。如果单位没有及时调整人才培养策略，将会导致培养目标与实际需求产生脱节，进而阻碍人才实际应用成效的达成。

2.2 岗位匹配兼容性差

岗位适配性不足是众多事业单位人才培养中的另一显著问题。该问题通常表现为员工能力和岗位要求不相符，引发岗位效能未能充分凸显。确切指出员工具备一定专业能力，然而这些能力可能不完全符合所承担的岗位职责，或者员工所承担的工作无法发挥其最高潜力。此类情况常见于部分事业单位招聘选拔环节，未对员工岗位适配性及潜能开展有效评估，导致岗位配置与人员能力不协调。

岗位适配程度低会反映在员工培训方向上。若培训内容与员工岗位调动不匹配，培训效果会急剧削减。例如，部分单位设置的培训课程太过宽泛，未集中于岗位所需的特定技能知识，致使员工学习了大量不相关内容，却未增进员工核心工作能力。

2.3 激励手段匮乏

激励机制不健全是众多事业单位人才培养过程中面临的另一难题。激励制度直接影响员工的积极性与创造力，进而对人才培育与发展成效造成影响。在诸多事业单位里面，存在激励手段单一、形式缺乏的问题。传统激励办法主要侧重于物质奖赏，未探讨员工非物质范畴的需求，例如职业晋升机会、个人价值实现和工作成果成就感等。这引起员工在开展工作时，会更多关注当前的经济收入，而忽视了自身成长及长期职业发展的动力源[3]。

另外，部分单位未针对不同岗位不同层级员工制定有差异的激励措施，引发激励作用未明显。例如，技术类岗位的检验检测人员，单一的货币激励未必能激发持久创新动力；在企业管理层员工这一范畴，除物质引导激励以外，更应依靠职位提升、领导力培养等激励手段维系工作热忱与干劲。

3 事业单位人才培养管理的优化措施

3.1 明确人才培养规划

事业单位若想提升人才培养的质量与效果，首先要制定科学且系统的人才培养规划。一份条理清晰的人才培养规划是保证人才储备与单位需求高度匹配的基础，也是实现长期可持续发展的要点。为此事业单位需根据自身战略发展方向、行业发展趋势、技术创新及组织结构变化，制定长远且有深度的人才培养规划，确保单位在未来发展过程中拥有充足且具有核心竞争力的专业人才。事业单位应依据业务需求和未来发展方向，明确待培养的人才类别及核心技能。例如，随着科技的发展和社会的变迁，诸多行业的人才需求碰到明显变动，单位需按照市场变化和技术创新趋势，揣想未来几年乃至十年的岗位需求，预先造就吻合的人。按照岗位规格，面向不一样层级的岗位，明确不同的人才培育靶向。从基础操作岗位到高层管理岗位，从专业技术人才到全面发展人才，不同层级员工均需要不同培训内容与培养模式[4]。

人才培养路径设计需具系统性，应兼顾短期线下培训需求，还应注重长期的职业发展规划。因此，事业单位应为员工制定个性化的职业发展路径，根据员工兴趣、优势与岗位需求实施精准匹配，使员工在职业历程中不断提升自我，还能为单位未来的发展提供助力。除此之外，单位还应重视员工的再培训，尤其针对高层管理人员和技术骨干开展的深度培训，以适配行业的急剧变迁与技术更替。明确的人才培养方案能够帮助事业单位发现并培养潜在人才，还可通过高效的资源配置提高员工的满意度与忠诚度，降低人才流失份额，最终实现组织目标与个人目标的协同共进。

3.2 完善岗位匹配与发展通道

高效人才培养要求单位制订明确的人才培养规划，还应确保员工与岗位适配度高，能够让员工能力与岗位需求精确匹配，以此释放员工的最大潜力。当前众多事业单位人才培养中岗位适配度低是显著问题之一，这直接影响人才培养效果与工作效率。为此，事业单位需依靠多维度的手段，改善岗位贴合与晋升路线，使员工能够在合适岗位上充分发挥其专长，依靠明确的发展途径激励员工持续进步。事业单位应搭建科学的岗位评价体系，对各类岗位的职责、要求、工作流程及发展潜力进行全面分析。借助对岗位的深度探索，可以为员工的培养提供精准的方向，确保员工所接受的培训与岗位要求完全匹配。岗位评估体系应兼顾当下岗位的需求，还需提前预估岗位潜在的变化与发展趋势[5]。

事业单位应搭建并健全员工的职业发展通道，帮助员工明确自身职业发展路径并提供相应晋升机会。在进行职业发展路径规划时，应按照员工的不同发展阶段，设定不同的职业晋升标准，保证员工可于恰当时候获得晋升及跨岗位发展的契机。例如，初级员工可凭借增进专业技能及达成既定工作任务升至中级层级，而中级员工可借助管理技能的提升、团队协作能力的增长等，晋升到高层管理岗位。对于部分有潜力的员工，单位可筹备特殊培育项目。例如，人才储备计划等，为其提供量身打造的职业发展机会，岗位轮换亦是促进员工多维度成长的有效办法。事业单位可定期组织员工进行岗位轮换，使员工可于不同岗位累积经验，培养跨领域的知识技能。通过岗位轮换方式，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

员工可达成自我提升，积累全面性的工作经验，还能够更透彻地掌握不同岗位间的联系和工作流程，最终为事业单位培养更多复合型人才，提升整体工作效率。

3.3 优化激励机制

激励机制是提升事业单位人才培养成效的关键支撑。通过有效的激励手段，可有效激发员工工作热情，还能增强员工对单位的归属感和忠诚度，降低人才流失数目。所以，事业单位应根据员工的不同需求和岗位特点，打造灵活多样的激励机制，以推动人才培养的良性发展。事业单位应从物质和精神两方面入手，打造完善的激励方案，物质激励包含薪酬、奖金、福利等，它们直接作用到员工的基本生活水准及工作积极性。按照员工的贡献与工作表现搭建奖励体系架构，例如年度绩效奖励金额、专项奖励金额等，激励员工在工作中不断创新与提升。通过带薪休假、表彰、晋升等途径肯定员工的工作成效，激励员工在工作中持续实现自我价值。通过运用各种非物质激励手段，如专业进修、境外研习等，为员工创造更多学习与发展机会，帮助员工拓宽视野，提升个人能力[6]。

事业单位若要提升员工的归属感和工作热情，除采用物质激励措施外，还应重点打造良好的企业文化与工作环境。这种文化环境不仅关乎员工的工作态度与动力，还直接影响他们对单位的忠诚度与工作质量。因此，营造一个开放包容进取的文化氛围是事业单位改革人才培养水平的关键途径之一。事业单位应打造一个开放透明的工作环境，让员工能够无牵无挂地倾吐自身意见与看法。置身于这种环境里，员工能够感受到被尊重和被重视，能够满怀信心地提出问题或建议，这不仅有助于增强员工的归属感，还能激发他们的创新意识。

事业单位同样应当注重包容性，认可每位员工的独特性，并且包容不同思想观念和文化背景。依靠包容的文化汇聚各领域的人才，拓宽员工的视野，提升单位的多样性与活力。带有高包容性的工作空间能够降低员工间的矛盾与纠纷，增强团队的凝聚力，建立和谐稳固的工作关系，使员工能于更宽松环境中发挥专业能力。与此同时，事业单位需注重创新精神的培育，鼓励员工积极参与创新活动，创新并不只局限于技术和产品创新。管理模式与工作流程创新同样至关重要，事业单位可凭借设立创新领军奖、开展创意征集活动等途径，激励员工发挥积极性与创造性，推动各项工作实现创新发展。在这样的文化氛围里，员工会觉得自己不只是执行者，更是协同者与开创者，从而在日常工作中保持高度的积极性。

事业单位还应为员工提供多样的职业发展机会。通过设定明确的职业晋升渠道，员工可以明确自身的发展前景，并依照自身爱好专长选择恰当的发展途径。这种职业晋升的清晰性与可操作性，可大幅提高员工的工作积极性。对于具有潜力的员工，事业单位可利用导师制度，支持他们在职业发展阶段里获取更多教导与扶持。依靠系统的职业规划与指引，员工可在工作过程中实现成长，还可在单位内部达成从边缘岗位到核心岗位的职位晋升，提升自我价值与职业成就感。除此之外，事业单位要依靠改善工作环境和激励机制，为员工提供更多发展机会，比如定期组织培训与学习交流，帮助员工提升个人能力与专业素养，使员工能够更好地符合岗位需求。在职业成长过程中，员工的成就感和获得感将提升，他们对单位的忠诚度及积极性会大幅度提高[7]。

4 结语

事业单位人才培养管理是单位发展核心要素，完善管理模式及培养体系可显著强化单位核心竞争力。依靠明确培养方案、强化岗位衔符、变革激励手段，事业单位能够更高效地挖掘与培养人才，为其长远发展提供坚实人才保障。

[参考文献]

[1]康鹭.事业单位人才培养和发展策略[J].人力资源,2024(18):122-123.
[2]张娅婷.事业单位人才培养路径探索与优化[J].经济师,2024(9):260-261.
[3]张艳.数字化转型背景下提升事业单位人才培养效能工作的思考[J].就业与保障,2024(8):178-180.
[4]盛婕.基于胜任力模型的事业单位人才选拔与培养策略[J].财经界,2024(24):168-170.
[5]王芳.公开招聘背景下事业单位人才培养机制的建立[J].乡镇企业导报,2024(14):228-230.
[6]陶然.浅析机关事业单位人力资源管理的人才培养[J].四川劳动保障,2023(11):9-10.
[7]黄丽彦.事业单位人才培养存在的问题及解决路径思考[J].现代商业研究,2023(9):110-112.

作者简介：陈新（1978.4—），女，南京审计学院工商管理专业，经济师，汉族。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企教育培训中的在线学习平台应用研究

马 添

四川乐汉高速公路有限责任公司，四川 峨眉山 614200

[摘要]针对高速公路企业教育培训中存在的工学矛盾突出、培训资源分散、实效性不足等问题，本研究提出基于在线学习平台的多维培训模式。通过分析高速公路行业在业务场景特殊性、员工年龄结构分化、安全培训强制性及技能认证时效性等方面的核心痛点，构建“岗位能力模型—混合式资源开发—双驱动激励”三位一体的实施路径。平台创新性融合制度规范转化、VR 实操模拟、电子档案管理等机制，有效解决传统培训覆盖率低、复训周期管控难等问题。实践表明，该模式显著提升培训管理效能，强化安全合规性，并为行业数字化转型提供可复制的管理范式，对优化高速公路运营人才梯队建设具有现实意义。

[关键词]国有企业；在线学习平台；岗位胜任力

DOI：10.33142/mem.v6i2.16172 中图分类号：F272 文献标识码：A

Research on the Application of Online Learning Platforms in State-owned Enterprise Education and Training

MA Tian

Sichuan Lehan Expressway Co., Ltd., Emeishan, Sichuan, 614200, China

Abstract: In response to the prominent engineering contradictions, scattered training resources, and insufficient effectiveness in the education and training of highway enterprises, this study proposes a multidimensional training model based on online learning platforms. By analyzing the core pain points of the highway industry in terms of business scenario specificity, age structure differentiation of employees, mandatory safety training, and timeliness of skill certification, a three in one implementation path of "job capability model-mixed resource development-dual drive incentives" is constructed. The platform innovatively integrates institutional norms, VR practical simulation, electronic file management and other mechanisms to effectively solve problems such as low coverage of traditional training and difficult control of retraining cycles. Practice has shown that this model significantly improves the efficiency of training management, strengthens safety compliance, and provides a replicable management paradigm for the digital transformation of the industry. It has practical significance for optimizing the construction of the talent pool for highway operation.

Keywords: state-owned enterprises; online learning platform; job competency

高速公路行业的培训重点涵盖安全教育、岗位技能提升及职业资格认证，其中，安全培训尤为重要，每年需定期开展防汛抢险、隧道消防等专项课程。然而，由于传统培训模式在管理层面存在诸多不足，培训记录往往不够完整，复训周期的精准管控亦较为困难，难以满足行业严格的监管要求。此外，机电维护、清障救援等岗位涉及的专业技能要求从业人员定期进行资格认证，但由于仍依赖纸质档案管理，部分证书未能及时复审，进而增加了合规风险。在此背景下，若能充分利用信息技术构建在线学习平台，不仅能突破时间和空间的限制，为企业提供更加灵活、高效的培训方式，同时也能精准匹配培训内容，优化学习流程，并通过系统化管理提升培训效果。进一步而言，若能结合科学的培训评估体系与持续优化策略，行业培训的智能化水平将大幅提升，从而助力行业整体服务质量的优化和可持续发展。

1 在线学习平台建设的必要性

1.1 公司业务发展的需求

国企的数字化转型要求员工快速掌握新技术与新方法，传统培训周期长、覆盖面窄的弊端凸显。在线学习平台可依托模块化课程与实时更新机制，精准对接业务场景需求。例如，5G、人工智能等前沿技术的普及需通过平台实现规模化培训，确保员工技能与企业战略同步迭代。赵佳伟[1]2024 指出，数字平台能力是中小企业转型的核心驱动力，这一结论同样适用于国企的适应性发展。

1.2 优质资源共享的需求

公司各基层单位分布广泛，发展水平参差不齐，教学资源多样且不均。通过在线学习平台，能够整合系统内的各类优质资源，通过信息化手段为各单位定制多层次、分类别的专项培训。这不仅最大化了资源效益，也确保了培训的实效性。

1.3 员工素质提升的需求

市场竞争加剧对员工复合能力提出更高要求。在线学习平台通过微课、直播、虚拟仿真等形式，满足多样化学习偏好。员工可自主选择职业发展路径，如参与项目管理认证或语言能力提升课程，形成“终身学习”文化。大数据驱动的个性化学习能显著提高员工参与度与知识留存

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

率，为国企人才梯队建设提供保障。

1.4 缓解工学矛盾的需求

企业的员工培训具有多样性、复杂性和长期性等特点。传统的异地现场组织培训不仅费用高、参培率低，而且常常面临工学矛盾，员工的培训意愿不足，自主学习的意识较弱，培训效果不佳。通过远程教育培训，能够突破时空限制，公司可根据生产经营需求，灵活组织各类培训[2]。学员也可根据个人情况自由选择学习时间，提高学习的主动性和实效性。

2 高速公路行业教育培训特征分析

2.1 业务场景的特殊性

高速公路的运营涉及多个职能，包括收费管理、道路养护与应急救援等，岗位种类繁多，具体细分为 8 大类 32 个岗位序列。每个岗位的工作内容都具有高度的多样性，员工需应对不同的工作环境与突发情况。例如，收费员需要在不同的收费站履行职责，而养护人员则分布在各个路段执行维护任务。目前，多数高速公路行业普遍实行“两班倒”工作制，导致工作时间不固定且员工分散，传统的集中培训方法无法覆盖所有一线员工，尤其是针对设备操作和路况处置等技能的培训。此时，在线学习平台能够提供切实可行的解决方案，通过虚拟仿真和场景模拟技术，员工可以在模拟环境中进行实操训练，从而克服传统培训的时空局限。这一方式不仅能够扩大培训的覆盖面，还能让员工在实际操作中提高技能。

2.2 培训对象的差异性

高速公路行业员工的年龄结构存在显著差异，年长员工与年轻员工在学习需求及学习方式上存在明显不同。50 岁以上的员工，尤其集中在养护岗位，虽然在工作经验上占有优势，但在接受新技术与数字化工具方面的适应性较差。而年轻员工，特别是才参加工作的 90 后、00 后，主要集中在监控、收费等岗位，普遍偏爱碎片化学习方式，倾向于通过在线课程、短视频等便捷的方式进行学习。为了应对这一差异化的需求，在线学习平台必须提供灵活且多样化的学习内容。对于年长员工，平台应当提供简单易懂的内容，以帮助他们顺利适应新的技术环境；同时，也应通过互动性强的学习形式、微课程等，满足年轻员工的碎片化学习需求。平台通过数据驱动的个性化推荐，可以根据每位员工的学习进度与兴趣，推送相应的内容，从而提高学习效果与员工参与度。

2.3 安全培训的强制性

高速公路行业中的安全培训具有强制性，且每年都进行多次，覆盖防汛抢险、隧道消防等多项内容。这些培训对于员工安全至关重要，但传统培训方式面临诸多挑战。培训内容繁杂且多种类，传统的纸质记录方式无法高效地管理培训情况，尤其是随着员工人数的不断增加，复训周期的控制变得愈加困难。高风险岗位的员工，尤其是在涉及紧急救援、消防等关键领域时，复训时效性显得尤为重要。然而，传统的培训记录难以确保完整性和时效性，这无疑增加了合规风险。通过在线学习平台，可以将培训记录进行电子化存储，并通过自动提醒功能确保员工按时完成复训。平台的引入提高了管理效率，同时也确保了安全培训的合规性，减少了人为疏漏，增强了培训的透明度。

2.4 技能认证的时效性

高速公路行业的多个岗位要求员工具备定期复审的技能证书。例如，机电维护、清障救援等工种要求员工的证书必须定期进行复审。现有的纸质档案管理无法及时跟踪证书的到期情况，这导致了一定比例的证书未能按时复审，增加了合规风险。据统计，约 28%的证书存在超期未复审的情况，这会引发潜在的法律与合规问题。借助在线学习平台，证书的管理得到了数字化处理，平台不仅可以存储员工的证书信息，还能够在证书到期前发出自动提醒[3]。通过数据分析，平台能实时监控员工证书的有效性，及时发现超期未检的情况，确保员工能够按时更新证书，避免合规风险的发生。

3 在线学习平台建设实施路径

3.1 岗位能力模型构建

在构建在线学习平台时，必须基于岗位的核心能力来设计课程内容，以确保培训的精准性与实用性。高速公路行业中，岗位种类繁多，技能要求也不尽相同。因此，采用 DACUM（发展分析与课程设计）方法来分析岗位能力显得尤为重要。通过 DACUM 分析，能够提炼出每个岗位所需的能力要素，并根据不同的岗位需求形成系统化的能力模型。例如，收费员与路巡员的岗位要求被分析出 126 项能力要素，涵盖基础规范、业务操作、应急处置等多个维度。基于这些能力要素设计的课程体系，能够确保培训内容针对性强，符合员工实际工作需求，提升其技能和工作表现。

3.2 混合式资源开发策略

为了确保培训内容的全面性和多样性，平台采取了混合式学习策略。该策略结合了线上与线下的学习资源，为员工提供全方位的培训支持。线上部分包括视频课程、在线讲座、虚拟仿真等，可以随时随地进行理论学习；而线下部分则依托实际工作环境进行实操训练，确保员工具备将理论知识应用于实践的能力。通过这种线上线下结合的方式，员工不仅能够获得充分的理论知识，还能通过实操训练提升其实际操作能力。平台还根据员工的岗位特点和学习进度，推送个性化的学习资源，确保每位员工都能根据自己的需求选择最合适的学习路径。

3.3 学习激励双驱动机制

为了激发员工的学习动力，平台设计了一个学习激励双驱动机制。该机制包括外部激励与内在激励两部分，外部激励体现在通过积分奖励、荣誉证书等形式对员工的学习成果进行认可；内在激励则通过为员工提供个性化的学

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

习路径和职业发展支持，增强员工自主学习的动机。平台通过灵活的学习管理与奖励机制，不仅能够提升员工的专业能力，还能激发其内在动力，进而提高员工的学习参与度与工作表现。

3.4 培训效果评估改进

培训效果的评估与改进是在线学习平台建设的核心环节之一。通过建立全面的评估体系，平台能够对员工的学习进展、知识掌握情况及其工作中的应用能力进行实时监控。评估结果不仅包括学习成绩，还涉及员工的学习态度、参与度及其在实际工作中的表现。基于评估结果，平台可以及时调整课程内容和学习方式，使培训内容与员工的实际需求更加契合。通过持续的反馈与优化，平台能够不断提高培训的效果，确保培训能够满足企业战略目标的需求，同时帮助员工更好地提升个人技能。

以某高速公路运营公司为例，对其在线学习平台的应用效果进行了评估。结果显示，平台上线后，员工的学习参与度显著提高，平均每月登录次数达到 8 次，学习时长超过 5 小时。学习效果方面，员工的专业知识测试平均成绩提升了 20%，实操技能考核通过率提高了 15%。成本效益分析表明，与传统培训模式相比，在线学习平台使培训成本降低了 30%，培训效率提高了 40%。员工满意度调查显示，85%的员工对在线学习平台表示满意，认为其提供了更灵活、便捷的学习方式。

4 在线学习平台运行机制构建

4.1 “三位一体”内容供给机制

在线学习平台的内容供给模式，是影响学习效果与员工能力提升的核心环节。要实现高效的知识传递，培训体系应整合线上课程、线下辅导以及实操训练三种学习方式，构建完整的学习闭环。通过多种资源的互补结合，不仅可以克服传统培训覆盖范围有限的短板，还能够使员工获得更加沉浸式的学习体验。线上课程以视频教学、微课资源等形式呈现，涵盖行业基础知识、岗位职责、操作规程等多个方面，确保理论体系的系统性与完整性。同时，线下辅导由经验丰富的导师或资深技术人员进行面对面指导，针对实际工作中的难点问题提供针对性解答，帮助员工加深对知识的理解。为了进一步提高实践能力，虚拟仿真技术与现场模拟演练被纳入培训体系，使员工能够在接近真实的环境中操作设备、处理突发情况。将理论学习、互动辅导与实践操作相结合，既能提升学习的针对性，也能强化员工的实操能力，进而提高岗位胜任力。

4.2 差异化学习管理策略

在高速公路行业内部，各岗位的工作职责、技能要求及学习需求存在明显差异，单一化的培训模式难以满足所有员工的成长需求。为确保学习资源的精准匹配，在线学习平台需要构建基于岗位特征、能力水平以及学习进度的个性化管理机制。依托智能化学习管理系统，平台可自动分析员工的职业背景、技能短板及发展需求，从而推送符合个人特点的培训课程。例如，专业技术型岗位的员工需要更高阶的技能提升课程，而新入职的员工则更适合基础理论和职业素养培训。学习路径的动态调整，使每位员工都能够在适宜的节奏下高效学习，从而增强知识吸收效果。除课程内容的个性化推荐外，学习方式的灵活性也是管理策略中的重要部分。针对年龄较大且对数字化接受度较低的员工，可提供更具引导性的培训模式，而年轻员工则倾向于采用碎片化学习方式来提升学习效率。通过合理设置学习进度、优化课程推送方式及调整考核标准，在线学习平台能够有效提高员工的学习体验，使不同岗位、不同层级的人员都能从培训体系中受益，从而提升整体培训质量。

4.3 多维度效果评估体系

评价学习平台的有效性，不能仅依赖单一的考试成绩，而应从多个角度进行综合分析，以确保学习效果与实际工作能力的提升相匹配。构建科学合理的评估体系，需要涵盖学习投入、知识掌握程度、实践应用能力及岗位绩效等多个维度[4]。考试测试作为基本评估手段，能够检验员工对理论知识的理解程度，而学习行为分析则可以提供更细化的数据支持。例如，通过统计学习时长、课程完成率及互动情况，能够反映员工的学习积极性和参与度。此外，实践能力的考核同样至关重要，可借助模拟操作考核或现场任务演练，衡量员工对所学技能的掌握情况。在工作绩效评价方面，可以结合上级反馈、岗位实际表现以及客户满意度调查等信息，判断培训内容与实际工作需求的契合度。借助数据分析，培训管理者能够精准识别培训中的短板，并据此优化课程内容及考核方式，提升学习的针对性与实用性。通过对培训效果的持续监测与调整，学习平台不仅能够不断优化培训资源配置，还能为企业的人才培养提供更科学的决策支持。

4.4 持续改进闭环设计

为了确保在线学习平台能够长期保持高效性和适应性，必须建立动态优化机制，使培训模式能够根据实际需求不断调整与完善。平台应设立多元化的反馈渠道，员工在学习过程中遇到的问题需能够迅速向管理端反馈，并在短时间内获得有效解决。与此同时，数据驱动的分析功能也应充分运用，通过监测学习进度、课程参与度及考试成绩等指标，识别可能影响学习效果的关键因素。例如，当系统检测到某类课程的完课率较低或测评成绩长期偏低时，便可自动推送补充学习资料或调整授课模式，以提升员工的学习成效。定期的培训评估报告，有助于管理层深入了解平台的运行情况，并据此制定针对性地优化策略。随着行业环境的不断变化，企业需要对课程内容进行动态更新，使员工的学习内容始终保持前沿性和实用性。通过持续优化的闭环管理模式，学习平台不仅能够始终适应员工的成长需求，也可促进企业培训体系的长远发展，使人

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

才培养体系更加科学合理。

5 结语

随着信息技术的不断升级，在线学习平台已成为企业提升员工综合素质的重要工具，特别是在高速公路行业这一岗位类型复杂、技能要求多样的领域，在线培训方式能够提供更高效、灵活的学习支持。通过构建多层次的内容供给体系，采用针对性强的学习管理策略，结合多维度的培训效果评估体系，并依托动态优化机制进行持续改进，企业能够大幅提升培训质量，使员工的技能得到全面强化。尽管在线学习平台在应用过程中能够有效提高培训效率，但要确保其在长期运行中的稳定性与实效性，仍需不断适应行业发展趋势，结合员工反馈调整优化策略，使培训内容始终契合企业实际需求。未来，随着人工智能、大数据等新技术的应用，在线学习平台将更加智能化、个性化。建议国企持续关注技术发展趋势，不断优化平台功能，创新培训模式，为员工提供更优质的学习体验，助力企业高质量发展。

[参考文献]

[1]赵佳伟.组织学习、数字平台能力对中小企业数字化转型的影响[D].哈尔滨:哈尔滨商业大学,2024.
[2]张镒,解晓晴,梁永康.创新平台如何赋能企业即兴能力——基于组织学习视角[J].商业经济,2024(12):81-85.
[3]杨少波.新时代国企员工移动培训管理模式探索[J].人才资源开发,2020(5):71-73.
[4]李东,卢鹏.大数据背景下，国企员工培训新模式[J].人力资源,2024(4):82-83.

作者简介：马添（1988.8—），女，毕业院校 西南交通大学;所学专业:会计学,四川乐汉高速公路有限责任公司，党务工作部（人力资源部）职员，中级经济师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业人事管理工作信息化建设思路探索

宰天月
中交一公局海威工程建设有限公司，辽宁 沈阳 110000

[摘要]随着我国网络信息技术的飞速发展，企业正在加大对信息化建设的投入，以期更好地提升管理水平。特别是在人事管理领域，采取信息化建设的措施，不但有助于改善当前的管理状况，而且可以借助信息系统的支撑，更好地优化人力资源的配置，从而为企业的长远发展奠定坚实的基础。
[关键词]企业人事管理；信息化建设；思路探索
DOI：10.33142/mem.v6i2.16169 中图分类号：G64 文献标识码：A

Exploration on Informationization Construction Ideas for Enterprise Personnel Management Work

ZAI Tianyue
Haiwei Engineering Construction Co., Ltd. of FHEC of CCCC, Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: With the rapid development of network information technology in China, enterprises are increasing their investment in information construction in order to better improve their management level. Especially in the field of personnel management, adopting measures for information construction not only helps to improve the current management situation, but also can better optimize the allocation of human resources with the support of information systems, thereby laying a solid foundation for the long-term development of enterprises.
Keywords: enterprise personnel management; informationization construction; ideas exploration

引言

随着科技的进步，信息化建设已成为企业人事管理的必备技能，然而，由于缺乏充分的认知、缺乏合理的数据库架构以及缺乏必要的基础设施，这些都对信息化的发展造成了极大的阻碍。随着网络信息技术的不断进步，必须加强对人事管理信息化的研究，构建完善的信息系统，以期望能够有效地提高人事管理的效率，并最终实现更高的管理质量。

1 企业人事管理概述

随着科技的飞速进步，信息化已经深入到了每个行业，其中，人力资源管理信息化尤为突出。它的实施可以大大提升企业的管理水平，使其更加灵活、高效，从而更好地满足客户的需求，为企业赢取更多的市场份额。企业人力资源管理旨在利用人力资源优势，以期获得更高的绩效。作为一个独立运营的经济组织，企业与其他组织之间的竞争，实质上是人力资源的竞争，只有拥有优秀的人力资源，才能够在激烈的市场竞争中脱颖而出。作为一名优秀的企业家，掌握合适的招聘技巧对于成功至关重要[1]。然而，企业的最大问题之一就是对人力资源的滥用，尤其是对员工的潜能和工作热情的滥用。因此，必须认真对待人事管理，充分利用他们的潜能，以维持公司的持续创新。同时，也必须不断提升提高经济效益，以便在当今的激烈竞争中取胜。人事管理是企业运营的关键组成部分，对于企业的发展至关重要。随着科技的进步，人事管理系统已成为企业管理的必备工具，为企业提供了更加高效和灵活的工作流程。随着计算机技术的不断发展，它已成为企业管理的重要组成部分，并且已成为不可或缺的一环。

2 企业人事管理工作信息化建设的重要性

随着信息技术的普及，它已经渗透到了每一个角落，从而使得信息时代的理念变得更加实际。它不仅仅是一种可持续的发展方式，更是一种促进社会经济发展的重要推手，也是实现企业长远发展的必由之路。随着经济社会的飞速发展，许多关于员工的问题已经严重阻碍了人力资源的信息化。人力资源管理的过程复杂而又艰巨，它不仅关系到企业的运营，还牵扯到每一位员工的切实利益。现在，许多公司的人力资源部门负责管理员工的工作情况，包括：实时监控员工的工作表现；进行有效的人才招募；对员工进行分类、任命；制定有效的社会保障政策；监督员工的出勤情况；组织有效的工作流程；提供优质的教育与培训；建立良好的人际关系；完善员工的绩效考核；定期发布年度统计报告。除了完成基础职责，人力资源部门也必须应对企业员工数量的增加以及管理模式日益复杂的挑战。随着科技的发展，电子计算机在办公领域的应用越来越广泛，它们可以帮助企业更快更准确地完成复杂的任务，而这些任务的完成又会直接影响到企业的利润。相较于传统的人力资源管理模式，电子计算机的应用可以更好地解决复杂的工作问题，并且可以更快地收集、分析、处理海量的信

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

息数据，从而更好地满足企业的需求。随着时代的发展.人事管理必须不断创新，以适应新的环境，并努力解决传统办公模式与现代信息化的冲突。

随着科技的发展，人事管理的计算机化已经成为当今企业发展的必然趋势，它以互联网为基础，可以实现多方面的数据交换，从而大大提升了企业的运营效率，同时也极大地减少了部门间的沟通，提升了组织的整体运营水平。在企业内，每个部门都负责完成其职责，并且必须掌握相关的专业知识，比如收集、分析、整理、分析等[2]。这些任务的完成，往往伴随着大量的、重复的统计数据.这将消耗大量的时间与精力，而且也无法保证数据的可靠性与精度。随着信息技术的发展，计算机人事管理已经成为一种必要的手段，它可以消除各个部门之间的隔阂，减轻信息不对称带来的负面影响。为此，构建了一个完善的人力资源管理平台，使得员工的个人资料可以在公司内部系统中进行共享，从而大大提升了人力资源的管理水平，优化了管理流程，极大地提升了管理效率。

随着科技的发展，人力资源信息已经成为企业发展的关键因素。因此，企业应当采取更先进的技术，以便更好地利用现代化的计算机系统，建立一个完善的人力资源信息管理平台，以满足当今企业发展的需求，提高企业的效率，提升企业的竞争优势，提升企业的效益，提升企业的整体形象，提高企业的效益，提升企业的发展水平。通过这种方式，可以获取有价值的信息。通过采用先进的计算机技术，不仅可以极大地降低人工成本，而且可以极大地缩短上下级之间的沟通时间.此外，这种技术还可以帮助企业更好地收集、处理、分析实时的数据，为企业的决策者提供可靠的参考依据。

3 人事管理工作信息化的特点

随着科技的不断发展，人事管理工作正在朝着信息化的方向前进，这不仅仅是一种发展和变革的新趋势，也是信息化时代给予人事管理的新模式。与传统的管理形式不同，信息化的出现极大地改善了人事管理的效率，它的主要体现在：首先，组织架构的改变，从原有的垂直直线型，逐步向扁平化的结构转变，从而提高了领导层与员工之间的沟通效率；其次，网络技术的普及，大大提升了企业的运营效率；最后，企业内部的管理机制也在不断完善，实现了企业的可持续发展；管理手段的创新[3]。随着科技的发展，传统的人事管理模式已经被改变，采取更加灵活的管理方法，以及采用多种工具和流程，以提升效率。例如，采用最新的信息技术，使得专业的人员能够更快地完成复杂的任务；此外，采取更加灵活的工作流程，以提升整体的运营效率。随着科技的发展，传统的人事管理方法已经不再适用。相反，新型的人事管理方法利用先进的信息技术，让管理过程变得更加多样化，更加有效地进行沟通与协调，以提升管理的效率与质量。

4 企业人事管理工作信息化建设意义

4.1 有助于完善管理工作功能

通过构建一个基于信息化的人力资源管理系统，企业不仅可以更好地实现管理的效率，而且还可以更加精细地追踪、分析、评估每个员工的个人资料，包括简历、照片、经验、奖惩等，同时，还可以根据需要自主设置人力资源档案，实现快速、高效地管理，从而实现自动化的人力资源数据分析，为企业的发展提供强大的支撑。除了拥有图像处理的功能外，这个信息系统还拥有更加先进的人事信息管理技术，特别是通过扫描、管理、导出等手段，可以有效地实现对各类人事信息的有效管理，并且拥有强大的权限控制，让不同的工作人员都能够安全、有序地完成相关的任务，从而确保数据的安全性。

4.2 有助于降低日常工作压力

随着科技的发展，传统的企业人事管理流程已经不再适用，它们不仅仅局限于员工的信息收集、招聘、岗位分类和任命，而且还包括了更多的服务，比如社会保障、日常出勤、工作状态、教育培训、人事关系、档案、考核评价以及年度统计等，这些服务都可以有效地提升企业的效率和绩效。随着员工职责的扩大，人事管理工作也必须更加精细化，这样才能减轻工作压力，提高工作效率。为了实现这一目标，应该采取信息化建设的措施，比如开发办公信息化系统、搭建电子办公平台，并将所有的人事管理数据进行整合，从而使得所有的工作都能够被有效地转移到计算机系统，并且能够通过网络平台来简化所有的工作流程和操作模式，从而提高工作效率。重新设计工作流程，并提高运营效率。使用先进的信息技术和平台，可以大大改善企业的人力资源管理流程，使其更加方便快捷。此外，也可以通过使用这些系统来持续改进工作流程，以达到最佳效果。

4.3 有助于发挥决策支持作用

人力资源数据是人事管理部门做出重大决定的关键因素，但是，如果仍然使用传统的手动统计方式，就可能导致信息处理效率较低，难以满足工作的实际需求，也难以与实际情况相符[4]。随着计算机技术和网络IT的发展，可以通过建立计算机人力资源信息管理系统来收集、分析、处理各种人事管理决策的数据，并运用大数据分析技术进行精细化的筛查，从而大大提高了决策的准确度、及时性，同时也减少了上级与下级的沟通，从而为决策者提供了极大的便利。

4.4 有助于打破信息孤岛

随着信息技术的发展，传统的企业人事管理工作已经发生了巨大的变化。采用云计算技术、大数据技术等新兴技术，可以有效地解决信息孤岛的问题，实现跨部门的有效沟通，实现数据的有序共享，从而极大地提高了管理的协同性和合作的效率。此外，这些技术还可以大大减少人

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

力资源的开支，极大地改善了企业的运营效率，从而更好地满足客户的需求，实现企业的长期发展目标。采用新的管理方式，可以大大缩短部门间的交流时间，增加沟通的多样性，极大地改善了企业内部的协作效率，让各职能部门更加有效地完成各项工作任务。为了更好地掌握人力资源管理的最新发展趋势，应该加强对人力资源的综合评估，并采用先进的自动化技术，根据不同的时间段、口径，实现对人力资源的快速、精准的统计，以减少时间和成本，并有效地改善各部门的数据一致性和准确性，避免因信息差异而带来的问题。通过构建一个完善的人力资源管理平台，不仅可以构建出一个完整的人力资源管理流程，而且还可以实现员工的数据信息的实时交换，从而大大提升了管理的有效性和效率。

5 加强企业人事管理工作信息化建设策略

5.1 加强人事信息资源开发工作

人事信息资源是企业发展的基础，是实现企业目标的核心。因此，企业应该以建立完善的个人信息数据库为基础，积极开发人事信息资源，以提升企业管理水平，实现企业发展的最大化。企业管理人员的信息复杂性令人担忧，因为每个员工的信息都不尽相同，而且传统的管理方法很难满足企业的需求。为此，建立一个完善的人员信息数据库，可以有效地提高企业的管理效率，并且能够更好地满足企业的需求。为了提高效率和质量，需要定期对人员信息数据库进行更新和优化[5]。此外，还需要采用现代的人力资源管理技术，来提升人员管理的效率和质量。还需要密切关注和跟踪最新的动态信息，以便为公司的发展作出贡献。为了保证公司的运营顺利，人事部门应该定期更新相关的政策，并努力提升人员配置的合理性和精确度，从而实现最佳的人力资源管理。

5.2 加强人事管理信息化硬件建设

随着科技的飞速发展，硬件基础的重要性日益凸显。现在，处在一个互联网的时代，因此，在这种情况下，建立起完善的人力资源管理平台就显得尤为重要。只有通过建立完善的内部 LAN，才能够更好地实现企业的信息化，从而更好地实现资源的优化配置。通过构建本地单位网络，不仅可以有效地整合各个职能部门的优势，而且还可以为所有员工提供更加全面的人事管理，包括但不限于奖金、绩效、薪酬、职称、培训及社会福利等，从而极大地提升企业的运营效率。随着市场竞争的日益激烈，企业需要不断改善其基础设施，以满足日益增长的客户需求。因此，企业应当重视网络技术的发展，以便能够更好地吸引优秀的人才，并且能够充分利用他们的专长，从而实现最佳的发展。

5.3 提升信息化人才队伍建设

随着计算机化的发展，企业需要持续改善其人力资源架构，以满足日益增长的需求，并且需要招聘更多的高素质、复合型的人才。为此，企业需要给予管理者充分的 IT 培训，使他们掌握如何运用 IT，并且能够更好地完成相关的任务，从而提升其人力资源管理的效率和水准。第二，企业应该采取“过渡帮助”机制，积极引导新老员工接受全面的人事管理培训，让他们掌握最先进的技能，积极参与组织的各项活动，从而培养出具备良好的职业道德、专业技能、创新能力的综合管理人才。

6 结语

随着科技的飞速发展，企业正在加大投入，以推动人事管理的信息化建设。然而，由于缺少先进的基础设施，以及缺少专门的人力资源开发系统，这些项目往往会面临许多挑战，从而严重影响到整个人事管理的效率。随着信息化的普及，为了更好地保护和利用数据，企业应该加强对人事管理的认识，构建一套完善的人力资源开发体系，以及有效的管理机制，充分利用 IT 和信息化系统的优势，实现更高的绩效。

[参考文献]

[1]阙小平,吴贺男.企业人事管理工作信息化建设思路探索[J].商讯,2021(33):113-115.
[2]王琛.企业人事管理工作信息化建设探析[J].现代营销(经营版),2021(6):113-114.
[3]权瑞瑞.关于人事档案管理信息化建设的思考[J].兰台内外,2019(32):15-16.
[4]田慧中.新时期高校人事管理工作信息化建设的思路探索[J].现代职业教育,2018(16):244.
[5]魏亚非,王子旗.企业人事档案信息化建设的思考[J].商,2013(15):394.

作者简介：宰天月（1996.5—），女，毕业院校：辽宁工程技术大学；所学专业：城市地下空间工程，当前就职单位：中交一公局海威工程建设有限公司，职务：综合办副主任，职称级别：助理政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

事业单位人力资源绩效考核与激励机制的构建探索

李 岩
西藏自治区水文水资源勘测局林芝水文水资源分局，西藏 林芝 860000

[摘要]事业单位在社会经济、文化及科技发展中发挥着关键作用，作为公共服务的提供者，其运营效率直接决定了社会服务的质量。在现代社会，随着经济全球化及社会需求的多样化，事业单位面临着越来越多的挑战，尤其是在如何有效管理人力资源、激励职工以及提升整体工作绩效方面。合理的绩效考核与激励机制不仅能帮助事业单位实现精准的人才管理，还能激发职工的工作热情，促进创新，推动组织持续发展。文章旨在分析事业单位在人力资源管理中应用绩效考核与激励机制时遇到的问题，进而提出改进的策略，以期为相关领域的理论研究与实践提供借鉴。
[关键词]事业单位；人力资源；绩效考核；激励机制；管理体系
DOI：10.33142/mem.v6i2.16162　　中图分类号：F810.6　　文献标识码：A

Exploration on the Construction of Performance Evaluation and Incentive Mechanism for Human Resources in Public Institutions

LI Yan
Linzhi Hydrology Branch of the Hydrology and Water Resources Survey Bureau of the Tibet Autonomous Region, Linzhi, Xizang, 860000, China

Abstract: Public institutions play a crucial role in the development of social economy, culture, and technology. As providers of public services, their operational efficiency directly determines the quality of social services. In modern society, with the globalization of the economy and the diversification of social demands, public institutions are facing increasing challenges, especially in how to effectively manage human resources, motivate employees, and improve overall work performance. A reasonable performance evaluation and incentive mechanism can not only help public institutions achieve precise talent management, but also stimulate employees' work enthusiasm, promote innovation, and drive sustainable organizational development. The article aims to analyze the problems encountered by public institutions in applying performance appraisal and incentive mechanisms in human resource management, and propose improvement strategies, in order to provide reference for theoretical research and practice in related fields.
Keywords: public institutions; human resources; performance evaluation; incentive mechanism; management system

事业单位是国家机关、企事业单位和社会团体的补充形式，它主要承担社会公共服务、教育、科研、文化等职能。随着社会发展和经济转型，事业单位在提升公共服务效率和质量方面的作用愈加显著。然而，事业单位在管理模式、运行机制和人力资源管理方面仍然面临许多问题。人力资源绩效考核与激励机制作为现代人力资源管理的重要组成部分，已经成为事业单位提高效率和服务质量的关键。有效的绩效考核与激励机制不仅能激发职工的积极性和创造性，还能促进单位的长远发展。因此，如何在事业单位中构建科学合理的人力资源绩效考核与激励机制，成为了当前亟待解决的问题。

1 构建人力资源绩效考核与激励机制的意义

1.1 优化人力资源结构

事业单位的成功依赖于其人力资源的高效运作，因此，优化人力资源结构至关重要。面对日益激烈的竞争环境，单位必须确保其职工能够在最合适的岗位上发挥最大效能。绩效考核与激励机制的合理运用，能够帮助单位准确识别与培养优秀人才，进而提升整体工作质量与效率。通过科学的绩效考核体系，不仅可以评估职工的工作表现，还能确保人力资源得以合理配置，以满足单位的长远发展需求。与此同时，激励机制为职工提供了持续成长的动力，推动其不断追求更高目标。通过有效的激励，职工的潜力得以更好地激发，进而推动单位整体素质的提升。

1.2 制约职工工作行为

建立科学的绩效考核与激励机制，有助于明确职工的职责与目标，并有效规范其工作行为。通过设立清晰的目标，职工能够清楚地了解自己的任务要求，从而提升工作效率与质量。绩效考核不仅从量化的角度对职工的业绩进行评价，也能够全面监控其工作态度与行为表现，促使职工在工作中保持高效与规范。此外，激励机制通过奖励表现优秀的职工，激发其工作热情与创新精神，使他们在工作中持续追求卓越[1]。优秀职工的表现为其他职工树立了榜样，激励全体职工在自己的岗位上不断努力，形成良好的工作氛围。

1.3 促进单位长远发展

事业单位的持续发展不仅需要外部环境的支持，更需

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

要具备创新能力与高度责任感的职工。绩效考核与激励机制的实施，对于引导职工不断创新与提升工作质量具有重要作用。通过设立明确的绩效标准，单位能够帮助职工识别自己的优势与不足，从而促使其不断完善自我。激励机制通过提供物质奖励与精神激励，能够激发职工的工作积极性与创造力，推动其在各个领域实现突破。随着职工创新能力的不断提升，单位将能够在激烈的市场竞争中获得先机，确保可持续发展。随着激励机制的完善，职工的工作积极性与创新意识将得以增强，推动单位不断在技术与管理上取得新进展。

2 事业单位人力资源管理中绩效考核与激励机制的应用问题

2.1 绩效考核形式主义

在当前许多事业单位的人力资源管理中，绩效考核往往存在过度强调形式的现象，实际的工作成效与职工能力评估却未得到足够重视。考核过程中，对形式的过分依赖，使得职工的实际工作成果难以真实反映出来，考核结果也因此缺乏公信力。由于过于注重表面，职工在此模式下缺乏足够的激励与认可，这不仅未能提升工作动力，反而降低了工作积极性。

2.2 考核管理方式刻板

尽管许多事业单位设定了绩效考核机制，然而，考核管理的方式依旧维持传统且单一的模式。考核标准过于僵化，未能针对不同岗位的工作内容与职工特点进行有针对性的评估。由于缺乏灵活性，这种刻板的考核方法往往无法全面反映职工的真实表现，也未能激发职工在工作中展现出更多的创造力与责任感。无论职工处于何种岗位，考核内容均未做出适当的调整与优化，进而限制了激励效能的提升。

2.3 职工福利待遇有待提高

职工福利待遇在激励机制中占据重要地位，但当前许多事业单位在这一方面的实施仍显薄弱。单位的薪酬福利水平未能与职工的工作贡献相匹配，福利项目也相对单一，未能提供更为多样化的激励方式。这种不完善的福利体系未能有效增强职工的归属感与满意度，也未能有效激发他们的工作热情。更为关键的是，事业单位在职工福利待遇上的投入相对较少，导致职工的生活质量与工作满意度未能得到切实保障，进而影响了其工作动力与积极性。

2.4 晋升模式相对固化

在许多事业单位中，晋升模式呈现出较为固化的特点，晋升机会有限，且晋升通道的公平性亦存在较大问题。职工在这种晋升机制下，很难看到清晰的职业发展路径，尤其是那些表现优秀的职工，因晋升机会过于有限，容易产生不满情绪，甚至可能影响其对工作的投入与忠诚度。晋升体系的僵化不仅降低了职工的职业发展期望，还削弱了他们对未来的工作动力，从而影响了单位的整体工作氛围与发展潜力。

2.5 培训激励效果不显

尽管许多事业单位在职工培训上已做出一定的投入，但由于培训内容的单一性，很多课程未能有效与职工的工作需求对接，导致培训效果不甚理想[2]。培训往往过于侧重理论，而忽视了职工实际工作的具体需求，未能提供足够的实践指导与技能提升。单调的培训方式无法激发职工的学习动力，也未能有效地促进他们职业技能的提升。

2.6 精神激励有所欠缺

在许多事业单位中，精神激励往往被忽视，而物质激励却显得过于突出。职工在工作中未能得到足够的心理支持与精神上的认可，缺乏激励性的管理手段。精神激励的不足，导致职工在完成工作任务时缺乏成就感与满足感，长此以往，职工的工作积极性和忠诚度逐渐下降。过于侧重物质激励，忽略精神方面的激励，不仅无法提升职工的工作动力，也可能削弱他们的工作投入，从而影响单位的长期发展。

3 事业单位人力资源管理中绩效考核与激励机制的应用措施

3.1 优化绩效考核管理体系

在现代事业单位的管理实践中，优化绩效考核体系对于提升整体工作效率、激励职工潜力至关重要。制定科学、精确的考核标准显得尤为重要。绩效评估不仅要反映职工的工作成果，还应综合考虑其团队协作能力、创新思维及工作态度等多个维度。单位应根据不同岗位的职责特点，调整评估内容，确保考核标准的针对性。例如，技术岗位应注重职工的技术水平与项目完成情况，而管理岗位则需要评价领导力、决策能力及团队管理等方面的表现。此外，考核过程中的反馈机制同样不可忽视。定期向职工提供针对性的反馈，能够帮助其发现工作中的不足，促进个人成长，增强职工对自身工作的认同感。通过优化绩效考核体系，可以更加科学地评估职工的工作表现，进而激发其内在动力，提高工作效率。

3.2 加强管理信息化建设

信息化建设在现代事业单位管理中扮演着越来越重要的角色。信息技术的有效应用，可以显著提升管理效率，减少人工操作的误差，优化工作流程的透明度与准确性。为确保管理系统高效运行，事业单位应建设统一的信息管理平台，实现绩效数据、职工信息等关键数据的实时更新与查阅。通过这样的平台，管理者可以轻松获取职工的工作表现数据，及时发现问题并做出调整。信息化管理还能够帮助单位对职工的工作情况进行实时监控，通过数据分析提前发现潜在问题，避免因管理滞后导致的资源浪费。此外，信息系统的引入不仅简化了传统管理方式中的繁琐程序，还为管理者提供了更多的数据支持，提升了决策的科学性与精准性。通过这种信息化的管理方式，单位能够实现更加高效、透明

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的绩效考核与职工管理，进而促进工作效率的提升。

3.3 基于需求加强培训激励

职工的培训发展是其职业成长和技能提升的重要途径。在事业单位中，培训不仅限于单纯的技术技能培养，更需要根据职工的实际需求，进行全方位的职业能力建设。为此，单位应根据岗位要求与职工个人发展需求，量身定制具有针对性的培训计划[3]。技术岗位职工的培训应注重实际操作能力的提升，而管理岗位职工则需要加强领导能力、团队协调能力及决策能力的培训。为了提升培训的效果，单位应充分利用信息技术，结合线上学习平台与线下培训，提供多种学习形式，以适应不同职工的需求。针对性强且多元化的培训形式，不仅能有效提升职工的工作技能，还能增强其在工作中的创新能力，推动其在岗位上的成长。除基础的培训外，单位还应关注培训效果的持续性，定期进行评估，确保培训内容的时效性与适用性。通过定期培训与持续激励，单位能够提升职工的专业能力，同时增强职工的归属感和忠诚度。

3.4 提高精神激励重视程度

在绩效激励中，精神激励的作用不容忽视。虽然物质激励在一定程度上能够提升职工的工作热情，但长期来看，仅依赖物质奖励无法维持职工的持续动力。精神激励通过尊重、认可与关怀，能够有效增强职工的内在驱动力，促进其对工作的责任感与满足感。为了增强精神激励的效果，单位应当定期给予职工正面的反馈，尤其是在他们完成重要任务或表现出色时，及时进行公开表彰。这种及时、具体的反馈能够显著提高职工的工作自信心与满足感。除了表扬与奖励，单位还应关注职工的心理需求，定期开展心理健康培训与压力管理课程，帮助职工有效应对工作压力。在团队建设方面，组织集体活动与团队合作项目，不仅能增强职工之间的合作精神，还能在团队中营造积极向上的工作氛围。通过有效的精神激励，单位能够大大提升职工的工作积极性，营造更加健康、和谐的工作环境，从而推动单位长远发展。

3.5 改进绩效工资分配制度

绩效工资制度的改革对激励职工、提升其工作积极性至关重要。事业单位需要根据职工的具体贡献、岗位特点与工作成果，制定更为科学与合理的绩效工资分配机制。为了确保分配的公平性与透明性，单位应当设立明确的薪酬标准，并根据职工的岗位职责与实际工作表现进行差异化分配。例如，技术岗位职工的薪酬应与其技术能力和工作成果挂钩；而管理岗位职工的薪资则应考虑其团队管理与项目执行能力。绩效工资的分配要确保与职工的工作成果及岗位要求相匹配，这样不仅能体现职工的实际贡献，也能激励职工在未来工作中继续努力。在分配过程中，薪酬制度应尽量公开透明，职工能够清楚了解自己在薪酬分配中的位置，确保公平性。通过建立合理的绩效工资制度，单位能够激励职工积极提升工作表现，增强其对单位的忠诚度。

3.6 顺应改革调整晋升模式

薪酬福利是事业单位激励职工的重要手段，对职工的工作动力具有显著影响。因此，需要结合当前人力资源工作情况，从多角度入手对职工福利待遇进行优化调整。通过提供职工福利、健康安全保障等多种措施，让职工感受到组织的关怀，进而激发职工的工作热情，提升人力资源管理效果。在人力资源管理中，职工福利不仅包括基本的薪资福利和社会保险，还应适当提供住房福利、带薪休假、交通补贴、节日福利等多种措施，以提升职工在工作和生活中的整体满意度。定期为职工提供健康体检，关注职工的身体状况，同时加强安全教育和相关内容的宣传，努力营造良好的工作环境，激励职工认真履行岗位职责[4]。考虑到单位内部岗位职责和工作内容的不同，在构建薪酬福利制度时，应严格遵循“以岗定薪”的基本原则，根据技术岗、管理岗、后勤岗等岗位的不同特点制定相应的福利待遇标准，确保薪酬福利与职工的个人能力相匹配。根据职工的能力和岗位贡献进行薪资分配，最大限度保证薪酬分配的公平性与合理性，使职工内心保持平衡，进而以积极的态度投入到岗位工作中，充分发挥薪酬福利制度的激励作用。

4 结语

通过对绩效考核与激励机制在事业单位中的应用进行分析，能够看出，这一机制在激发职工工作积极性、提升单位管理效能方面具有重要作用。然而，当前事业单位在实际操作过程中，仍然面临着一定的挑战。例如，考核方式单一，激励措施不足，未能充分考虑到职工个体差异等问题。要实现绩效考核与激励机制的有效实施，首先需要优化现有的考核体系，使其能够更精准地反映职工的工作表现与贡献。激励机制方面，也应当加强其灵活性，满足不同职工的需求，才能真正调动他们的工作积极性。此外，薪酬福利制度、晋升机会以及持续的培训发展等因素，都是提升职工满意度及忠诚度的关键，能够为事业单位的可持续发展提供有力支撑。随着管理理念的不断进步及技术手段的创新，事业单位在绩效考核与激励机制方面的改进，将进一步提升其管理水平，促进整体运营效率的提高。

[参考文献]

[1]许娜.事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革研究[J].中国产经,2024(16):158-160.
[2]吴影.人力资源管理中的职工绩效考核与激励机制研究[J].全国流通经济,2024(19):153-156.
[3]郑玲,马季军.企业后勤工作考核与激励机制研究[J].产业与科技论坛,2024,23(21):200-202.
[4]唐毅.事业单位人力资源管理与绩效工资分配的优化策略[J].办公室业务,2024(23):123-125.

作者简介：李岩（1993.11—），单位名称：西藏自治区水文水资源勘测局林芝水文水资源分局，毕业学校和专业：西藏民族大学　中国古代文学。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

对企业组织人事干部队伍建设的分析与研究

张 艳
新疆生产建设兵团交通建设有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]从计划经济到市场经济的转型过程中，企业所面临的内外部环境发生了深刻的变化。在过去，企业管理主要依赖于政策的引导和资源的分配，干部队伍的建设也相对单一，通常以传统的任职经验和工作年限为主要标准。随着全球化、信息化以及技术创新的不断推进，传统的管理方式，已逐渐无法满足日益复杂的企业需求。现代企业迫切需要的是更加灵活、高效、具备前瞻性的管理团队，以适应市场环境的变化，并应对发展中的挑战。因此，提升企业组织人事干部队伍建设水平，完善选拔、培训与激励机制，已成为提升企业竞争力并实现可持续发展的重要战略目标。

[关键词]企业；人事干部；队伍建设
DOI：10.33142/mem.v6i2.16156　　中图分类号：D262　　文献标识码：A

Analysis and Research on the Construction of Enterprise Organizational Personnel Cadre Team

ZHANG Yan
Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: In the process of transitioning from a planned economy to a market economy, the internal and external environment faced by enterprises has undergone profound changes. In the past, enterprise management mainly relied on policy guidance and resource allocation, and the construction of the cadre team was relatively simple, usually based on traditional job experience and work experience as the main criteria. With the continuous advancement of globalization, informatization, and technological innovation, traditional management methods are gradually unable to meet the increasingly complex needs of enterprises. What modern enterprises urgently need is a more flexible, efficient, and forward-looking management team to adapt to changes in the market environment and respond to challenges in development. Therefore, improving the level of personnel and cadre team construction in enterprise organizations, perfecting selection, training, and incentive mechanisms, has become an important strategic goal to enhance enterprise competitiveness and achieve sustainable development.

Keywords: enterprise; personnel cadre; team building

引言

随着市场经济的快速发展与竞争加剧，企业的管理模式和发展方向面临前所未有的挑战。为此，企业人事干部队伍的建设已成为推动长期发展的关键。干部队伍不仅肩负战略执行与决策落实的重任，还对企业文化塑造、员工凝聚力提升及组织效能发挥具有决定性作用。通过科学管理和精准的人才选拔与培养体系，企业能够打造高素质、专业化的干部队伍，从而提升核心竞争力和可持续发展能力。

1 开展对企业组织人事干部队伍建设的核心价值

在计划经济时期，企业的运作往往受到政策导向的较大制约，导致内部效率低下，干部队伍建设面临诸多局限。那个时代的企业管理体系较为封闭，缺乏灵活性，决策大多依赖上级指令，员工的创新性和积极性也未能得到充分释放。随着市场经济的到来，企业发展的动力逐步转向了人才素质和管理水平，尤其是干部队伍的建设，已成为推动企业持续成长的核心因素。要实现企业的高质量发展，人才的支持不可或缺。干部队伍的能力和素质直接影响到企业的运营效率、决策执行力以及团队协作的成效。优秀的干部不仅能够推动企业内部协调，促进规范化运作，还能在瞬息万变的市场环境中灵活应对挑战，确保战略目标的有效落实。实际操作中，干部队伍的建设并非一蹴而就，而是需要面对诸多复杂的挑战。例如，如何根据不同行业的特点、企业发展阶段的差异，量体裁衣地制定干部培养方案，这就要求管理层具备较强的战略眼光和敏锐的市场洞察力。尽管早期的干部队伍建设经验为我们提供了宝贵的参考，但随着市场环境和行业特点的变化，过去的一些做法已难以适应当下的需求。在这个背景下，企业必须结合现代管理理论，立足当代发展机制，积极探索更适应时势的管理方式与措施。管理层要具备全局视野，不仅要着眼当下，更要从长远角度谋划，持续提升自身的管理能力，并在此基础上灵活调整组织结构和岗位配置，科学调度资源，确保每个环节的顺畅运转。如此，才能为员工创造良好的工作氛围，确保各部门之间的协同合作，并能够迅速响应市场需求，提升企业的核心竞争力。干部队伍建设不仅是人力资源管理的任务，更是企业文化塑造、战略执行以及未来发展的重要组成部分。通过科学规划和灵活实施，企业可以充分挖掘干部队伍的潜力，从而为企业的持续发展、规模扩张以及行业领先奠定坚实的基础。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 企业组织人事干部队伍建设的现状分析

当前，企业在组织人事干部队伍建设方面面临着诸多挑战与机遇。尽管大部分企业已经在这一领域投入了资源，并进行了一定程度的探索，整体效果却依然未达到预期。许多企业在选拔人才、干部培养以及管理机制方面存在明显的短板，导致干部队伍的素质与能力未能有效地与企业发展的实际需求相匹配。企业的人才选拔机制依然显得滞后，往往更注重资历和工龄，而忽视实际能力与业绩表现。在一些传统企业中，晋升主要基于资历与工龄，这使得一些缺乏实际能力的管理人员被提升至关键岗位，进而直接影响了决策效率与团队执行力。更为严重的是，这种选拔方式不仅未能及时识别和培养高潜力的年轻人才，反而容易导致具备创新思维的优秀人才的流失。在干部培训与发展体系方面，企业也存在不足。尽管一些企业已开始开展干部培训，然而这些培训内容往往过于单一，形式也较为传统。培训课程通常偏重于领导力与管理技能的提升，而与企业实际需求紧密结合的内容较少，特别是在创新思维与跨部门协作等现代管理能力的培养上，存在较大的不足。培训周期较长，且效果难以立竿见影，缺乏系统性和长效的干部发展机制，致使培训的整体效果大打折扣。在绩效管理与激励机制的实施方面，部分企业也面临困境。许多企业的绩效考核存在目标不明确、评价标准模糊等问题，导致干部的工作表现与实际成果之间的关联度较低，这使得一些优秀干部未能得到应有的奖励与认可。激励机制的缺陷，不仅影响了干部的积极性与创造性，也对其忠诚度及企业的整体凝聚力造成了不利影响。企业文化的建设与干部队伍之间的契合度也亟待加强，许多企业的文化建设与干部队伍的实际需求之间存在脱节，企业文化过于理想化，缺乏实际操作措施，导致干部队伍在执行过程中出现偏差，未能充分发挥文化的引领作用。文化与干部队伍之间的不匹配，使得企业的凝聚力与团队协作精神受到影响，进一步制约了企业的整体发展。面对这些挑战，企业必须加大对干部队伍建设的投入，创新选拔、培养、激励以及文化建设的机制，确保干部队伍的素质和能力真正能够满足企业发展的需求。

3 企业组织人事干部队伍建设的策略与优化路径

3.1 完善选拔与招聘机制

为了完善企业组织人事干部队伍的选拔与招聘机制，传统的“以资历论英雄”观念必须被摒弃，取而代之的是更加注重实际能力、绩效与潜力的选拔模式。当前，许多企业的选拔机制仍过于依赖简历、年资以及面试等传统手段，未能全面评估候选人的综合能力及潜在价值。为了提升选拔的精准度，应引入多元化的评估方式，如情景模拟、能力测评以及 360 度反馈等工具，全面了解候选人的领导力、决策能力、团队合作能力与创新潜力。选拔标准应具有科学性与系统性，且紧密结合企业发展的战略目标。不同发展阶段的企业对于干部的需求差异显著。例如，处于初创期的企业更为看重具备创新精神与战略眼光的干部，而在企业成熟期，执行力与管理能力则变得尤为重要。因此，企业应根据其发展阶段与业务特点，明确岗位要求，确保选拔的干部能为企业带来实质性贡献。在招聘过程中，除了专业能力外，候选人的适应性、文化契合度及长远发展潜力也应成为企业关注的重点。通过细致的背景调查与心理测评等手段，可以确保选拔出的干部不仅能够胜任当前工作，更能在未来的岗位上持续成长，推动企业的长远发展。此外，企业还应高度重视内部人才的梯队建设，优先考虑内部晋升机制。这不仅有助于激励员工的积极性，也能增强管理层的稳定性与忠诚度。通过设立明确的职业发展通道与定期的绩效评估，能够鼓励员工不断提升管理能力与综合素质，从而形成良性的人才循环。

3.2 建立多元化培训与发展体系

建立多元化的培训与发展体系，是提升企业干部队伍素质及整体效能的重要举措。企业不应单纯依赖传统的培训方式，而应根据不同干部的岗位需求、职业发展阶段及个人特点，设计灵活多样的培训项目。制定清晰的干部发展规划，结合企业战略目标与行业发展趋势，至关重要，这样可以确保培训内容与企业未来方向高度契合。例如，面对快速变化的行业环境，干部需不断更新知识，提升创新能力与应变能力。为此，定期的技术培训与市场趋势分析应成为培训体系的核心组成部分[1]。不同层级干部的需求应在个性化的培训方案中得以体现。高层管理者不仅需要提升专业技能，更应着重强化战略思维、领导力以及全球视野的拓展。通过高端研修班或国际交流等途径，能够帮助其提升决策能力与全局视野。对于中层干部，除了深入业务知识外，也应注重团队管理、沟通协调等软技能的提升。通过团队合作项目或跨部门交流等形式，该层级干部能更好地锻炼领导力与协作能力。而基层干部，则应侧重于操作技能与执行力的提升，通过岗前培训与在职学习，迅速积累经验，助其成长。在培训方式上，结合线上与线下的资源十分必要。利用互联网技术，开发在线学习平台，使干部能够随时随地更新知识，打破时间与空间的限制。与此同时，线下培训要注重互动性与实战性，采用案例分析、情景模拟与导师指导等方式，帮助干部将理论转化为实际操作能力。通过这种多元化的培训形式，干部能够在不同工作场景中灵活应对，提升综合素质。除培训外，企业还应为干部提供跨岗位轮岗与项目制管理的机会，拓展其职业发展空间。通过“边干边学”的方式，干部不仅能够积累跨部门的工作经验，还能激发创新思维与解决问题的能力。这种方式有助于培养复合型人才，为企业的长远发展注入持续动力。

3.3 强化绩效管理与激励机制

强化绩效管理与激励机制，是推动企业发展、提升干

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

部队伍执行力及责任感的关键途径。通过建立科学的绩效管理体系，明确每个岗位的职责与目标，企业能够确保各项任务的高效落实。绩效管理不仅仅是对工作进行考核，更是激励与发展过程的一部分，它能够引导干部关注工作成果，并通过合理的激励措施激发其潜力，从而推动企业的高效运转。绩效管理体系必须精准对接企业战略目标，确保每个岗位和部门的绩效标准紧密契合企业的长远发展规划及年度目标。为此，具体、可量化的关键绩效指标（KPI）应被制定，以确保每一位干部明确自己的工作目标与方向[2]。例如，销售岗位的目标可设定为销售额与客户满意度，而管理层的绩效可能侧重于团队建设与项目推进等方面。通过明确绩效目标，企业能够有效引导干部的日常行为，确保组织目标的实现。绩效评价的全面性与公正性也至关重要，在考核过程中不能仅仅关注业绩指标，工作态度、团队协作能力以及创新性等软性指标同样需要综合评估。采用 360 度评价等多维度的评价方式，能够全面反映干部的表现，避免单一角度的评价，减少主观偏见的影响。通过公正透明的评估体系，干部会感受到其努力与贡献得到了充分认可。激励机制的构建需要兼顾物质与精神两个层面，物质激励通常体现在薪酬、奖金与股权激励等形式，与个人绩效直接挂钩，进而激发干部的积极性与竞争意识。精神激励则通过表彰、荣誉称号以及晋升机会等方式，为干部提供更多的职业成就感与自我实现空间。除此之外，企业还应提供更多的学习与发展机会，如培训与岗位轮换等，鼓励干部不断提升自己，追求更高的职业目标。

3.4 提升领导力和干部队伍的协作能力

提升领导力与干部队伍的协作能力，是确保企业高效运作和顺利达成目标的关键所在。一个具备卓越领导力的团队能够为企业提供清晰的战略方向与决策支持，而高效的团队协作则确保各个部门能够紧密配合，共同推动企业的整体发展。领导力的提升应当聚焦于战略眼光与决策能力的增强。作为领导者，不仅需要全面把握企业的整体发展局势，还需能够根据外部市场的变化以及内部业务的需求，迅速且精准地做出决策。强大的领导力不仅体现在管理团队上，更在于能够在动态的市场环境中，及时调整战略、优化资源配置，从而为企业的持续发展奠定坚实的基础[3]。为了培养这些能力，企业应为管理层提供丰富的领导力培训，这些培训应覆盖传统的管理技巧，也要包括情商、沟通能力与危机处理等软技能的培养。干部队伍的协作能力的提升同样至关重要。此能力不仅限于部门之间的沟通与配合，还应涵盖共同目标的明确、工作流程的优化及资源共享等方面。在企业的日常运营中，部门协作常常决定了工作效率和质量。具备高效协作能力的团队能够迅速响应市场变化，及时解决出现的问题。因此，加强干部的团队意识及跨部门协作能力显得尤为重要。通过跨部门合作项目、团队建设活动等形式，能够有效增强干部之间的协作精神，提升整体团队的凝聚力与执行力。作为领导者，榜样作用应当以身作则，树立良好的领导力与团队合作精神，同时鼓励干部之间的互动与信息共享。通过打破部门之间的壁垒，促进全员的共同成长，推动团队协作文化的建立。团队工作方式的明确目标导向应帮助领导者建立，确保每个成员的职责清晰，工作协作无缝对接。提升领导力与协作能力的过程是一个持续不断的过程，短期的努力无法立即见效。通过日常的实践与持续地培训、反馈机制的建立，能够不断完善这些能力的培养。这种提升不仅能增强团队的执行力，还能在激烈的市场竞争中，为企业提供强大的竞争优势。

4 结语

企业人事干部队伍的建设对推动高质量发展至关重要。通过优化选拔流程、建立多元化培训体系、强化绩效管理与激励措施，以及提升领导力与团队协作，企业能够打造高效、专业的干部队伍，从而增强核心竞争力。面对复杂的市场环境，企业必须持续调整和优化相关策略，确保持续稳定地发展。在高质量发展中，完善选拔机制和培训体系，结合多元激励和强有力的领导力，才能促进干部队伍的高效运作与持续创新。

[参考文献]

[1]王景艳.对企业组织人事干部队伍建设的分析与研究[J].东方企业文化,2021(2):91-92.
[2]张晓宇.对企业组织人事干部队伍建设的分析与研究[J].产业创新研究,2020(9):137-139.
[3]兰丽春.新时期加强国有建筑企业干部管理的有效策略[J].投资与创业,2025,36(3):88-90.

作者简介：张艳（1992.7—），毕业院校：喀什大学，所学专业：教育技术学，当前就职单位：新疆生产建设兵团交通建设有限公司，职称级别：政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵与路径

赵 倩
大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂，甘肃 陇南 746412

[摘要]近年来，随着我国经济结构的转型升级，企业在技术创新、管理模式、市场开拓等方面承受着巨大的变革压力。由于体制机制相对滞后，传统的职工教育培训方式常常存在内容单一、技术落后、评估考核机制不完善等问题，导致培训效果无法达到预期，员工素质提升的速度与质量也未能满足企业发展的实际需求。因此，推动职工教育培训的高质量发展，已不仅仅是提升员工个人能力的要求，更是帮助企业适应市场变化、增强综合竞争力的关键路径。新时代下，企业职工教育培训工作必须更加注重实践性、针对性与创新性，确保人才的培养与企业需求高度契合。与此同时，信息技术的迅猛发展催生了新的教育培训方式，如线上学习、虚拟仿真等技术的应用，深刻改变了企业职工教育培训的模式。如何将这些先进技术有效地融入到企业培训中，提高培训效果，培养符合新时代需求的复合型人才，已经成为企业亟待解决的重大课题。因此，探索新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵与路径显得尤为紧迫。

[关键词]新时代；职工教育培训；高质量发展的内涵；路径
DOI：10.33142/mem.v6i2.16150　　中图分类号：G71　　文献标识码：A

The Connotation and Path of High-quality Development of Education and Training for Enterprise Employees in the New Era

ZHAO Qian
Bikou Hydropower Plant of Datang Gansu Power Generation Co., Ltd., Longnan, Gansu, 746412, China

Abstract: In recent years, with the transformation and upgrading of China's economic structure, enterprises have been under tremendous pressure in terms of technological innovation, management models, and market development. Due to the relatively backward institutional mechanism, traditional employee education and training methods often have problems such as single content, outdated technology, and incomplete evaluation and assessment mechanisms, resulting in training effects that cannot meet expectations, and the speed and quality of employee quality improvement cannot meet the actual needs of enterprise development. Therefore, promoting the high-quality development of employee education and training is no longer just a requirement to enhance employees' personal abilities, but also a key path to help enterprises adapt to market changes and enhance comprehensive competitiveness. In the new era, the education and training of enterprise employees must pay more attention to practicality, pertinence, and innovation, ensuring that talent cultivation is highly aligned with the needs of the enterprise. At the same time, the rapid development of information technology has given rise to new forms of education and training, such as the application of online learning, virtual simulation, and other technologies, which have profoundly changed the mode of education and training for enterprise employees. How to effectively integrate these advanced technologies into enterprise training, improve training effectiveness, and cultivate composite talents that meet the needs of the new era has become a major issue that enterprises urgently need to solve. Therefore, it is particularly urgent to explore the connotation and path of high-quality development of enterprise employee education and training in the new era.

Keywords: new era; employee education and training; the connotation of high-quality development; path

引言

随着全球化进程不断加快以及技术迅猛发展的推动，企业正面临着前所未有的挑战与机遇。在这个深刻变革的时代，职工教育培训作为提升企业竞争力、增强员工综合素质的重要手段，已逐渐成为推动企业持续发展的核心组成部分。特别是在我国新时代背景下，企业职工教育培训的任务更加艰巨，不仅要紧跟技术革新的步伐，还需要在提升员工能力、优化人才结构以及促进企业长远发展方面发挥更加重要的作用。因此，如何推动企业职工教育培训的高质量发展，已经成为各类企业亟待解决的关键问题。

1 新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵

新时代企业职工教育培训的高质量发展要求不断创新培训内容、方式与方法，以应对社会快速变化及企业发展面临的实际挑战。在这一过程中，技术层面技能的更新虽然重要，但更应注重技能提升、管理创新以及职业素养的培养。企业职工教育应紧密跟随行业发展趋势，确保员工在技术、管理及团队协作等方面不断成长，从而增强他们解决实际问题的能力。培训不应局限于传统的面授课程，而应广泛应用互联网技术、虚拟仿真、在线教育等新型手段，形成多元化的培训模式，通过线上与线下相结合的混

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

合式学习，培训的覆盖面、灵活性及效果能够得到显著提升，进而满足不同岗位的培训需求。与此同时，高质量的培训体系必然需要具备科学的设计与系统化的实施，注重需求分析、培训计划制定到评估反馈的全过程管理。通过精准的培训需求分析，企业能够确保培训内容与员工实际需求紧密对接，从而提高培训的有效性与可持续性。最终，经过精心设计的培训体系，不仅能有效推动员工个人能力的提升，也能促进企业整体发展，从而增强其在激烈竞争中对市场的适应能力。

2 新时代企业职工教育培训存在的问题

2.1 教育培训内容不全面

当前，企业职工教育培训面临内容不全面的问题，特别体现在培训内容未能覆盖员工在实际工作中所需的核心技能与知识，尤其是与行业发展、技术创新以及工作需求紧密相关的领域。一方面，传统的基础技能与理论知识成为培训的主要依赖，而对新兴技术及行业动态的关注则显得不足，这导致职工未能及时掌握市场上迫切需要的最新技能，从而影响他们在工作中的适应性与竞争力。另一方面，培训往往忽视了对职工综合能力的提升，尤其是软技能的培养，如团队协作、领导力与创新能力等。这种忽视使得职工在职业素养与管理能力方面存在不足，进而影响了他们在实际工作中的全面表现。

2.2 培训计划不合理，技术落后

许多企业在制定职工培训计划时，面临计划不合理与技术落后这两大问题。许多企业的培训计划缺乏系统性与前瞻性，通常基于过往经验或简单的年度计划来安排，而未能充分考虑到行业迅速变化和技术持续更新的实际需求。由于这一点，培训内容与方式常常滞后于企业的实际需要，从而未能有效提升员工的工作能力。此外，技术落后还表现在培训工具与平台的使用上，尽管数字化转型已经在多个领域得到广泛应用，但仍有不少企业坚持使用传统的课堂教学与纸质教材，忽视了新兴技术，如大数据、人工智能和虚拟现实等在培训中的潜力。由于技术上的滞后，培训的互动性、实效性与吸引力受到直接削弱，导致员工学习兴趣与积极性降低，难以适应行业的最新发展。因此，培训计划的不合理与技术上的滞后，不仅影响了培训的整体质量与效果，也限制了员工能力的提升，进而制约了企业的持续发展。

2.3 教育培训方式单一化

当前，许多国有企业的职工教育培训仍然过于依赖单一的方式，通常以理论讲座为主，并辅以一些技能培训。尽管这种传统模式能够传授基础知识，但往往缺乏与员工的深入互动，难以全面了解员工的个人需求以及技能掌握程度，这使得培训缺乏针对性和实际效果。此外，这种方式未能及时引入新技术或适应行业发展的趋势，导致培训内容与实际工作需求之间存在明显的脱节，难以有效提升员工的专业能力。更为重要的是，传统培训模式忽视了员工的道德教育及综合素质的提升，单纯的技能传授无法促进员工的全面发展。对于员工而言，重复的培训形式逐渐显得乏味，缺乏足够的吸引力。随着信息获取渠道的日益多样化，员工对培训的期望值显著提升，传统的培训方法已无法满足现代职工的学习需求。面对这一现状，企业亟需意识到这一问题，进行深层次的改革，以确保培训能够真正提升员工的综合素质和专业技能。

2.4 培训机制与考核机制有待完善

当前，企业在职工教育培训中面临着培训机制与考核机制不完善的问题。许多企业的培训机制缺乏系统性与科学性，未能建立完整的培训体系。培训往往根据临时需求或上级指示安排，缺乏对培训目标、内容及效果的全面规划与长远考虑。因此，培训常常流于形式，缺乏连续性与针对性，未能真正满足员工与企业长远发展的需求。在考核机制方面，也存在显著问题。许多企业的考核标准过于单一，过分侧重知识的掌握，忽视了对实际操作能力及工作表现的评估。传统的考核方式，如纸质考试或理论测试，未能通过实际操作或情境模拟，真实反映员工在工作中的能力。此外，考核结果与员工的激励机制及职业发展缺乏紧密联系，致使职工对培训的重视程度降低，缺乏足够的学习动力。

3 新时代企业职工教育培训高质量发展的路径

3.1 完善培训需求分析与计划制定

要实现新时代企业职工教育培训的高质量发展，首要任务是完善培训需求分析与计划的制定。精确的培训需求分析是确保培训内容与员工实际工作需求紧密对接的关键，企业应通过深入调研，全面了解员工的现有技能、工作中面临的挑战以及未来发展的方向，同时结合行业趋势与企业战略目标，明确培训的重点与方向。在此基础上，培训计划需具备前瞻性与系统性，不仅解决当前的技能短板，还应关注员工职业发展的长远规划。以此为例，针对技术岗位的培训计划，应着重考虑新兴技术的发展需求，而管理岗位的培训则侧重于领导力、团队协作及战略思维等方面的提升。制定的培训计划应具备一定的灵活性，能够根据实际情况进行适时调整与优化，以确保培训方案不仅能够高效执行，还能及时适应变化的需求。通过精准的需求分析与科学的计划设计，企业能够确保培训不再是盲目实施，而是切实提高员工的专业能力与综合素质，从而促进企业的可持续发展。

3.2 创新培训方式，推动技术应用

提升企业职工教育培训质量的关键，在于创新培训方式与推动技术应用。随着科技的飞速发展，传统的培训模式已难以满足新时代员工的学习需求。因此，现代技术的引入至关重要，如大数据、人工智能、虚拟现实（VR）与增强现实（AR）等，被广泛应用于培训体系之中，以构建

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

更加互动、灵活且沉浸式的学习体验。例如，通过虚拟仿真技术，员工能够在模拟环境中完成实际操作，不仅实践技能得以提升，面对复杂工作情境的应对能力也能得到强化[1]。同时，在线学习平台与移动学习应用的广泛应用，使得时间与空间的限制被突破，员工随时随地皆可获取最新知识与技能。这些创新性培训方式的推广，不仅提高了员工的学习兴趣与参与感，还能借助实时数据反馈，使企业精准掌握员工的学习进度与培训效果，从而动态优化培训内容与方法。借助技术驱动的培训创新，培训覆盖面得以扩大，培训效果得以显著提升，最终助力职工能力的增强，使其更好地应对市场的快速变革。

3.3 建立科学的培训评估与考核机制

科学的培训评估与考核机制的建立，是确保职工教育培训取得实效的关键。在许多企业的培训过程中，完善的评估体系仍然缺乏，短期的学习成绩或考试结果往往被过分强调，而员工实际工作能力的提升却未得到充分关注。因此，一个多维度的评估框架亟需构建，以涵盖知识掌握、技能应用以及工作表现等多个方面。培训评估不仅应关注员工对理论知识的掌握情况，还应考察其在实际操作中的表现以及综合素质的提升程度[2]。为确保评估的全面性，多种考核方式应被采用，如定期考核、即时反馈、同事互评等，以真实反映员工在工作中的成长与进步。同时，考核结果须与员工的职业发展及激励机制紧密结合，使培训不仅成为知识传授的环节，更成为员工职业成长的重要驱动力。通过科学的评估与考核机制的实施，培训的实际效果得以及时掌握，潜在问题得以发现并优化，从而确保培训质量的持续提升，增强员工的综合素质，并最终提高企业的市场竞争力。

3.4 教育培训与实际结合，丰富培训内容

唯有教育培训与实际工作紧密对接，员工的能力与综合素质方能得到有效提升。在许多企业的培训体系中，理论层面的内容仍占主导地位，与员工日常工作的实际需求未能充分结合，从而使培训效果大打折扣。因此，在培训计划的制定过程中，各岗位的工作特点与实际场景理应被充分考虑，以确保所传授的知识与技能能够直接应用于员工的工作实践之中[3]。例如，技术岗位的员工，应接受涵盖具体操作流程、标准化规范及常见问题的实践训练，而管理人员不仅应强化理论知识的掌握，更需提升团队管理与决策分析等方面的实际能力。此外，市场需求与行业发展的最新动态亦应被纳入培训体系，培训内容需定期更新与拓展，以确保员工始终紧跟技术创新与行业趋势。通过培训与实际工作的紧密结合，员工不仅能掌握更具实用价值的知识，也能提升解决实际问题的能力，从而有效提高工作效率与质量，并助力企业的可持续发展。

3.5 采用多元化方法，改善教育培训

为提升教育培训效果，企业应采取多样化的培训方式，避免仅依赖单一方法。不同岗位的员工在培训需求上存在差异，企业需根据实际情况灵活调整培训内容与形式。例如，基层员工的培训应侧重于实用性和互动性，提供更多实践机会，使他们能更好地掌握培训内容。通过角色扮演、情景模拟等方式，员工可以在接近实际工作的环境中进行学习与操作，从而提升实际工作能力。对于技术人员和管理人员的培训，则应更加精准和灵活，除了强化专业知识外，还要注重团队协作与学习能力的提升。技术人员的培训应结合新兴技术与行业发展趋势，确保其能够跟上快速变化的技术进步；而管理人员则应更加注重道德素养、决策能力与领导力的培养。此外，企业还应充分利用信息化手段，如在线学习平台、虚拟现实（VR）培训以及人工智能辅助学习等，以提高培训的互动性与个性化水平。在线学习平台能够使员工根据自身节奏进行学习，而 VR 技术则能够构建高度仿真的培训环境，使员工在沉浸式体验中掌握专业技能。人工智能则可通过数据分析，为员工提供个性化学习路径，使培训更加精准高效。多样化的培训方式还可以通过案例分析来进行，利用真实案例帮助员工理解实际工作中的挑战，从中汲取宝贵的经验。这种结合讲授、实践、案例分析及智能化技术的多元化培训模式，不仅有助于提升员工的专业能力，也能增强他们解决实际问题的能力，促进创新思维的培养，从而显著提高培训的实际效果，为企业的长期发展提供有力支持。

4 结语

新时代企业职工教育培训的高质量发展，不仅是人才培养的关键，更是提升企业竞争力并应对快速变化市场环境的重要途径。在日益复杂的工作需求与技术革新面前，企业唯有创新培训模式，对培训内容、方式及评估机制进行系统优化，方能适应时代发展。通过培训需求分析的完善、技术应用的推动、实践操作训练的强化以及多元化培训手段的构建，员工的综合素质与专业能力得以有效提升，从而为企业的可持续发展奠定坚实基础。此外，培训内容的设置必须紧密贴合行业发展趋势，并融入技术前沿，以确保员工在技术快速迭代的背景下依然保持竞争力。高质量的教育培训发展仍需持续探索与完善，唯有与新时代的要求相契合，企业与员工的双向成长方能真正实现，进而为企业的长远发展提供稳固支撑。

[参考文献]

[1]宋红.国有企业职工培训模式创新与改革探究[J].能源技术与管理,2024,49(6):249-251.
[2]李荣霞.新形势下国有企业职工教育培训的重要性分析[J].市场周刊,2024,37(9):167-170.
[3]谢宗衡.企业职工教育培训工作存在的问题及对策[J].企业科技与发展,2022(9):143-145.

作者简介：赵倩（1989.10—），女，毕业院校：河西学院，所学专业：电气工程及其自动化，大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂，人力资源部教育培训专责，工程师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用与改进办法

杨 熙
河北省地矿局国土资源勘查中心，河北 石家庄 050000

[摘要]伴随我国事业单位人力资源管理改革深度深化，绩效考核作为促进单位管理效能、激活员工积极性的关键手段，其运用愈发宽泛。在实际施行环节里，众多事业单位依旧存在绩效考核机制有缺陷、考核内容不科学、考核结果应用不充分等情形，削弱了其激励与管理的实际成效。文章针对绩效考核在事业单位人力资源管理的现状及困境进行分析，探寻科学合理的绩效考核体系搭建路径，拿出完善指标体系、健全考核制度、强化考核结果实践、提升管理者执行力度等改进途径，意在达成事业单位绩效考核制度优化，为提高公共服务质量给予参考支撑。

[关键词]事业单位；绩效考核；人力资源管理；制度改革；改进策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16132 中图分类号：D63 文献标识码：A

Application and Improvement Methods of Performance Appraisal in Human Resource Management of Public Institutions

YANG Xi
Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration, Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: With the deepening of human resource management reform in Chinese public institutions, performance appraisal, as a key means to promote unit management efficiency and activate employee enthusiasm, has become increasingly widely used. In the actual implementation process, many public institutions still have deficiencies in performance evaluation mechanisms, unscientific evaluation content, and insufficient application of evaluation results, which weakens their actual effectiveness in motivation and management. The article analyzes the current situation and difficulties of performance appraisal in human resource management of public institutions, explores the path of building a scientific and reasonable performance appraisal system, proposes improvement methods such as improving the indicator system, perfecting the appraisal system, strengthening the practice of appraisal results, and enhancing the execution of managers, aiming to optimize the performance appraisal system of public institutions and provide reference support for improving the quality of public services.

Keywords: public institutions; performance evaluation; human resource management; institutional reform; improvement strategy

引言

现代人力资源管理体系中核心环节为绩效考核，是达成组织目标跟员工发展相统一的有效途径。伴随国家推进事业单位改革步伐变快，尤其是人事制度方向的探索不断开展，绩效考核被赋予了更多激励、监督与评估的综合职能。可与企业对比而言，事业单位管理的现状相对滞后，人员编制刚性过强、激励机制缺失等问题突显，造成绩效考核形式主义、缺乏目标靶向，难以达成提升效能、激发潜能的预期目的。

1 事业单位人力资源管理里绩效考核应用的概述

绩效考核身为现代人力资源管理的关键工具，在事业单位之中的应用正有序走向制度化、规范化。伴着我国事业单位改革的深入发展，绩效管理不只是针对员工工作成效的量化评定，更成为挖掘职工潜力、调配资源结构、提升行政效能的关键举措。和企业市场导向的情形不同，事业单位有着公益性、非营利属性及人员编制相对固定的特点，这要求绩效考核应凸显公平正义，还需充分唤起工作人员的积极性与创新活力[1]。

多数事业单位已构建起相对初步的绩效考核制度，一般是围绕工作任务完成状况、日常行为表现、服务对象的满意程度评分。但就整体情况而言，依然有考核内容空泛、岗位差异不明显、结果利用效率欠佳等问题，尤在某些公共服务型的单位里，考核一般更倾向于过程，而漠视实际成效，造成“干多干少无差异”的现象依旧存在，推动事业单位中绩效考核发挥更大效能，急需对制度规划、指标设置、考核反馈、结果采用等环节开展系统优化。绩效考核才可真正成为推动事业单位人力资源管理转变升级、增强公共服务效能的实用手段。

2 绩效考核实施中存在的主要问题

2.1 考核指标设定缺乏科学合理性，未体现岗位匹配性

当下很多事业单位进行绩效考核依旧采用“一刀切”式指标体系，欠缺针对不同岗位职能的差异化考核内容，尤其是于教育、卫生、文化、社会服务等细分门类。人员岗位职责差别十分明显，若统一采用一样的评分标准，很

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

容易引起指标的宽泛化与结果失实，行政人员的考核多围绕工作纪律、任务完成率等展开，科研人员则更看重成果产出和创新性，服务窗口人员需重点留意服务态度以及群众满意度[2]。

倘若把上述人员归入同一考核体系，必将产生评价不公平、结果缺乏说服力的现象，不合理的指标体系易使员工为“讨好考核”而忽略工作核心，引发“形式主义”或“敷衍了事”举动。考核指标科学设定要以岗位职责作核心，贴合具体工作范畴，创建差异化、层级化与动态化兼具的考核指标体系，方可切实实现激励及管理功能。

2.2 考核过程不够规范，监督机制薄弱

绩效考核本就应是公平、公正、公开的进程，但于实际操作进程里，部分事业单位的考核流程显现出随意性强、缺乏透明度等弊端，部分单位考核沦为形式，表面看程序无遗，实际上打分胡乱为之，甚至出现凭人情、靠关系打出的分数，造成考核结果无法真实反映员工工作的实际水平。

考核主体往往呈现单一化，大多由单位主管或上级部门判定，匮乏多元评价的视角，员工自我评定、同事互相评价、服务对象评价环节多被忽视，这再度削弱了考核的客观性与可信度。监督机制的不完善同样构成大问题，缺少高效的反馈与申诉途径，员工对考核结果的不满无法合理宣泄，危及考核制度的权威性与认可度。为解决此难题，需设立标准化的考核流程、导入多元化评估机制、强化过程监督及反馈体系，进而提升绩效考核的公信力与执行效力[3]。

2.3 考核结果应用不足，激励作用不明显

绩效考核的最终诉求是激励员工、优化管理、提升功效，然而在不少事业单位里，考核结果一般“考而未施”或“施而无效”，未能充分展现其应有的激励引导功效。考核结果未与岗位晋升、薪酬调整、培训发展等人力资源相关决策有效结合，造成员工无论业绩高低，实际利益的区别不太明显，于是弱化了考核的激励机能。

部分单位尽管是把结果用在评优评先事项，也出现“轮流评比”“敷衍了事”等状况，不存在竞争机制模式，损害了优秀人才的积极性及公平认知。就考核里表现低于平均水平的员工，单位没有针对性的改进手段与跟进督导，造成绩效管理“考完即停摆”，无后续跟进及实质性优化。需要推动绩效结果的“灵活施用”，实现考核与奖惩配合、与岗位管理挂钩，且探索搭建绩效改进机制，让绩效评判切实成为事业单位内部治理的“引导牌”。

3 优化绩效考核机制的策略与路径

3.1 完备化考核指标体系，加大岗位匹配契合与实效

绩效考核的要义是指标体系的科学建立与实际匹配，事业单位作为聚焦公益服务的非营利团体，其人力资源管理呈现独特特性，岗位构建复杂、职责花样繁多，于是传统“一刀切”考核指标往往不能真实展现员工绩效水准，也不易起到激励效果，为实现绩效考核的实际功用，需按照不同岗位的特征、工作内容及发展规划，创建差异化、专业化、动态化的考核指标架构。考核指标得坚持岗位导向跟职责相符原则，行政管理、专业技术、公共服务等岗位在目标关注点、工作方式方法和评价准则上差异明显，行政岗位应聚焦于制度执行能力、组织协调力与办事效率等范畴；专业技术人员需关注业务成果、研究能力、项目质量及技术贡献等相关方面；针对窗口服务相关的岗位，群众的满意度、服务的态度以及规范操作等指标显得尤为关键，按照岗位分类开展考核，让绩效指标更具靶向性，考核更公平、实用[4]。

指标的设定要做到“量化跟质化”相结合，诸如完成任务的数量、工作时效、项目进展之类的量化指标，可直接反映工作绩效，而诸如团队协同、责任担当、问题化解能力等属于质化指标，可衡量工作质量和人员综合素养，二者相互结合可对员工工作绩效进行全面评价，防止单一考核引发的偏差。绩效指标应当带有一定的灵活及可调整特质，跟着单位发展方向的调整以及社会环境的改变，考核内容需进行动态的更新，好比在数字化改革背景下应对，可合理添加“信息化办公能力”“数据处理效率”等指标，保证绩效考核与发展态势相契合。

3.2 实施考核流程规范管理，组建科学高效的监察体系

考核流程是否规整、透明化，直接牵扯绩效考核的公信力与执行实效。某些事业单位存在考核流程含混、执行肆意、监督欠缺等情况，造成考核工作形式虚设，员工对考核无认同感，减损了绩效管理机制的权威性与激励作用发挥。建立科学且高效的考核程序及配套监督体系，是推动绩效管理制度化、规范化执行的要诀[5]。

事业单位宜建立标准化绩效考核操作流程，界定每个阶段具体任务与责任的归属，涵盖考核计划制订、考核推进实施、数据采集汇总、评分评估、结果反馈、申诉处理流程等环节，达成环节清楚、职责分明、进度可管，各年度、周期的考核应配备统一的时间表与任务说明，防止操作不规范引发的不公平情形。需加快考核主体多元化与评价方式立体化步伐，在过去仅依靠上级领导单一评价的基础上，可引入自我评鉴、同级彼此评价、服务对象评判等环节，构建“全方位评价体系”，这般不仅能多视角、全方位地呈现员工工作情形，还可削减主观偏差，提高考核结果的真切性与说服力。

就监督机制这一方面，要组建专业的绩效考核监督小组及第三方评估团队。与被考核单位无隶属关系，以监督考核步骤是否合乎制度规范，且着手处理考核里的投诉与争议事项，应借助现代信息手段搭建绩效考核平台，达成评分、数据分析、过程督查、结果反馈等功能的信息化统筹，提高效率以及数据管理的水平。仍需重视考核过程中的沟通跟反馈阶段，考核绝非仅是管理手段，更是对话桥梁，考核完毕以后，需安排专属时间跟员工进行绩效反馈，

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

对其成绩与短板进行客观评判分析，且提出贴合个人的改进建议，这既增强了员工参与的感觉和获得的体验，也有利于塑造优良的组织文化氛围[6]。

3.3 夯实结果运用机制，驱动激励与改进相契合

绩效考核的终极目的不只是停留在评价，更在于付诸运用，只有把考核结果切实嵌入人事管理各方面，搭建“评价—激励—反馈—改进”的闭合循环机制，才会实现绩效考核的最大成效。现阶段事业单位在结果应用环节还存在“考用脱节”“一评即止”等现象，急需从激励机制、改进机制两个层面开展工作，优化考核成果落地转化的效果水平。须提升绩效结果的激励指引性，事业单位需把考核结果同员工的晋升、评优、培训、绩效奖金等人事政策有效挂钩，切实落实“按绩效定岗、按绩效定薪”，面对绩效十分出色的员工，当给予嘉奖鼓励，优先赋予岗位晋升和培训机缘，唤起其荣誉感与积极向上的动力；针对业绩表现平常的员工，可制订成长辅助计划，依靠设定阶段性目标及资源支撑帮其发展；若员工考核结果为不合格，需实施谈话警示、限时改进、岗位调整等必要手段，树立聚焦绩效的管理理念，形成奖优罚懒的正向循环格局。考核结果宜成为管理优化及组织发展的参考，依靠绩效数据做横向及纵向的分析，捕捉团队或部门绩效的短板、人员结构的毛病及管理的空白点，向决策层给予精准的数据依据。以某部门绩效普遍低下为例，也许源自资源安排不合理、人员匹配程度不足等，按照分析结果可马上开展组织结构升级、职责重新设定或流程重建，促进单位整体运转成效[7]。

需重视绩效考核结果反馈及持续革新，防止其只停留在结果的呈现阶段，更变为带动员工成长与组织前行的动力源头，待绩效考核完毕后，管理者要即刻、完整地把考核结果反馈给员工，采用面对面的绩效交流或书面资料形式，让员工晓得自身的长处与欠缺，增强自我认知及改进的自觉性。尤其针对考核结果不太好的员工，更应保障结果解释的透明以及沟通机制的通顺，杜绝“考而不评定”“评定无答案”造成的消极情绪，增进绩效反馈的说服力与接纳比率。

除反馈机制这一要素外，还应构建规范化的改进途径，单位不妨设置“绩效回访”体系，定期掌握员工对考核结果的反思状况与后续改进进度；也可用“目标回顾”“个人成长规划”等方式实现，指导员工结合自身短板拟定明确的发展目标，保证考核过后能付诸行动、产生变化、实现提升，组织还应当给予配套的成长支撑，就如举办针对性培训、设立导师帮扶机制、开展心理关怀与职业规划指引等，协助员工提升专业能力及综合修养，为绩效上扬打造坚实依托。

绩效提升应当与组织流程优化相互衔接，经过对整体绩效数据的分析，单位可察觉普遍出现的问题，诸如某一流程阻碍多数员工绩效提升、某些岗位工作内容与评价标准不相符等，故而从制度及流程层面加以优化，提高绩效考核的公平公正与激励力度。绩效考核结论的反馈及运用，不该只是个结束阶段，而应转变为一个新的起始点，事业单位需真正把绩效管理作为推动人才成长与单位治理的关键工具，从“工具运用阶段”进入“机制建立阶段”，才能实现绩效管理长效又制度化，最终推动公共服务质量持续上扬与组织目标顺利完成[8]。

4 结语

绩效考核作为事业单位深化人事制度改革的关键一招，其科学性和有效性直接左右着单位人才队伍的稳定与壮大。多数事业单位当下已初步构建起考核制度，但在指标拟定、执行运转、结果反馈等方面仍有显著改进的空间。本文对绩效考核存在的共性问题进行了梳理，结合事业单位的运转特性，提出优化绩效管理体系的实用举措，期望推动事业单位构建科学、公正且可持续的绩效评定体系，进一步开启员工潜能大门，提高公共服务水平。应在制度保障、技术赋能与文化培育等方面凝聚协同合力，逐步推进绩效考核制度实现科学规范运行。

[参考文献]

[1]单宝菲.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用与改进办法[J].四川劳动保障,2025(6):141-142.
[2]华睿.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用实践研究[J].办公室业务,2025(5):55-57.
[3]李娟.行政事业单位人力资源管理中绩效考核机制的探索思考[J].国际公关,2025(4):80-82.
[4]王欢.事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用[J].市场瞭望,2025(4):217-219.
[5]吴琦.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用探微[J].科学咨询,2025(4):25-28.
[6]顾小锋.事业单位人力资源管理中的绩效考核探析[J].乡镇企业导报,2025(2):231-233.
[7]王懿.事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化策略分析[J].环渤海经济瞭望,2025(1):126-129.
[8]张坤.事业单位人力资源管理绩效考核的难点与对策[J].四川劳动保障,2025(1):82-83.

作者简介：杨熙（1992.5—），毕业院校：中国矿业大学银川学院，所学专业：工商企业管理，当前就职单位：河北省地矿局国土资源勘查中心，职务：离退科副科长，职称级别：中级。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业政工工作对员工凝聚力的影响研究

钟 艳
广西建工集团冶金建设有限公司，广西 柳州 545000

[摘要]全球化与信息技术的快速发展，使企业在竞争与管理方面面临的挑战愈发严峻。作为提升员工思想政治素养、强化团队凝聚力的重要途径，政工工作已成为企业文化塑造与员工管理的关键环节。在实际执行过程中，方式的单一性与执行力度的不足仍然存在，优化与创新已成为迫切需求。如何提升政工工作的质量、增强员工的凝聚力，已成为现代企业管理亟待解决的重要议题。为此，建立健全科学的政工工作机制至关重要。通过完善思想政治教育体系、创新政工工作模式、加强员工关怀与激励措施，可有效提升政工工作的针对性与实效性。此外，借助信息化手段优化政工工作的执行方式，使沟通更加高效、管理更加精准，也能进一步增强员工的归属感与认同感。只有不断适应企业发展需求，政工工作才能真正发挥作用，为企业的可持续发展提供有力支撑。

[关键词]企业政工工作；员工凝聚力；影响
DOI：10.33142/mem.v6i2.16180　　中图分类号：D64　　文献标识码：A

Research on the Impact of Enterprise Political Work on Employee Cohesion

ZHONG Yan
Guangxi Construction Engineering Group Metallurgical Construction Co., Ltd., Liuzhou, Guangxi, 545000, China

Abstract: The rapid development of globalization and information technology has made the challenges faced by enterprises in competition and management increasingly severe. As an important way to enhance employees' ideological and political literacy and strengthen team cohesion, political work has become a key link in shaping corporate culture and employee management. In the actual implementation process, the singularity of methods and the lack of execution intensity still exist, and optimization and innovation have become urgent needs. How to improve the quality of political work and enhance employee cohesion has become an important issue that needs to be urgently addressed in modern enterprise management. Therefore, it is crucial to establish and improve a scientific mechanism for political work. By improving the ideological and political education system, innovating the mode of political work, and strengthening employee care and incentive measures, the pertinence and effectiveness of political work can be effectively enhanced. In addition, utilizing information technology to optimize the execution of political work can make communication more efficient, management more precise, and further enhance employees' sense of belonging and identity. Only by constantly adapting to the development needs of enterprises can political work truly play a role and provide strong support for the sustainable development of enterprises.

Keywords: enterprise political work; employee cohesion; impact

引言

在激烈的市场竞争中，企业的成败已越来越受到员工凝聚力的影响。通过思想政治教育的强化、企业文化的构建以及对员工发展的关注，政工工作使员工的认同感、归属感与工作积极性得以有效提升。围绕政工工作对员工凝聚力的影响展开分析，并对提升其工作效能的具体策略进行探讨，以期为企业管理提供理论支撑与实践参考。

1 企业政工工作的基础概述

1.1 企业政工工作的定义和范围

企业政工工作，即企业内部的思想政治管理与教育活动，旨在提升员工的思想政治素养和道德水平，促进企业发展与员工全面成长。通过多种手段，包括思想引导、文化塑造、制度建设和人文关怀，企业能够增强员工的社会责任感和使命感，同时推动企业文化的传播，强化团队凝聚力。政工工作的内容涵盖多个层面，其中思想政治教育是核心环节，通过组织培训、专题学习和政策解读等方式，提高员工的政治理论水平，使其深入理解企业发展方向与国家政策要求，进而增强团队认同感与归属感。例如，政工工作可借助社会主义核心价值观教育、形势任务研讨等形式，引导员工树立正确的价值观和职业观念。文化塑造同样是政工工作的重要组成部分，积极向上的企业文化能够强化员工的责任意识与团队精神，为企业发展提供精神动力。企业可通过塑造企业精神、推广核心理念、组织文化活动等方式，使文化建设落到实处，让员工在具体实践中认同并践行企业价值观。制度建设构成政工工作的重要支撑，科学合理的规章制度不仅能够规范员工行为，还能提升管理效能，保障企业运行的稳定性。劳动纪律、考核体系、奖惩机制等管理规范，为员工提供了明确的行为准则，使企业内部运作更加高效有序，同时激励员工朝着共同目标努力。关注员工需求也是政工工作的重要方向，除

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

了工作管理，员工的生活状况、心理需求和职业成长同样需要重视。通过心理咨询、福利完善、职业规划支持等举措，企业可以提升员工的工作满意度，增强其对企业的信任感，从而激发更高的工作热情。群团组织的作用在政工工作中同样不可忽视，企业可借助工会、共青团、妇联等平台，搭建员工沟通桥梁，促进互动交流，增强集体意识，这些组织不仅能够提供员工自我展示与表达诉求的机会，还能为企业管理提供多元化的决策参考，进一步推动团队合作与企业发展。

1.2 员工凝聚力的定义和影响因素

员工凝聚力是员工在工作中展现出的团结协作意识、共同奋斗精神及对企业的归属感、认同感与忠诚度，这种凝聚力不仅体现在日常协作的默契程度，也包含员工对企业文化的认可及责任感的体现。具备高凝聚力的团队通常在协作能力、执行效率和核心竞争力方面更具优势，为企业的长期稳健发展提供有力支撑。影响员工凝聚力的因素较为复杂，其中领导力起着决定性作用。管理者的领导风格、决策能力及沟通技巧直接影响员工的工作态度，具备战略眼光、富有亲和力的领导者，能够通过有效沟通、公平激励及高效管理，提升员工的责任意识与团队协作精神，从而强化团队内部的凝聚力。相反，缺乏领导魅力或决策失误，可能导致员工信任度下降，甚至影响整体团队氛围。企业文化是塑造员工凝聚力的重要基础，企业价值观、行为准则及组织氛围，对员工的思维方式和工作习惯产生深远影响。具有积极导向的企业文化，不仅能在团队内部建立共同目标，还能促进相互理解与高效协作，使员工更愿意融入团队，推动整体工作氛围向良性发展。科学合理的激励机制对于增强员工的归属感至关重要，公平透明的薪酬体系、晋升渠道及奖励政策，能够提升员工的工作热情，使个人成长与企业目标紧密结合。当员工的付出获得合理回报时，组织认同感与团队协作意愿也会随之提升。反之，激励措施不公或缺乏有效反馈，则可能削弱员工积极性，甚至引发团队内部的不满情绪。沟通机制的健全程度直接关系到员工间的信任度与协作水平，有效的信息传递不仅能让员工更清晰地理解企业目标与发展方向，还能减少误解与矛盾，优化团队互动模式。建立畅通的交流渠道，使员工在工作中能够充分表达意见，促进组织内部的相互信任，进而提升整体团队效能。工作环境的舒适性与安全性也是影响团队凝聚力的关键因素，良好的办公条件不仅提升员工的工作满意度，还能增强其对企业的认可度，使其更专注于本职工作。相反，工作环境不佳或缺乏安全保障，可能引发消极情绪，削弱员工的归属感，进而影响团队整体的稳定性。

2 企业政工工作对员工凝聚力的影响机制

2.1 增强员工对企业的认同感和归属感

企业政工工作的核心任务之一，在于提升员工对企业的归属感与认同感。员工对企业的认同，首先体现在对企业文化的接受程度上，其中包括对企业使命、愿景及核心价值观的理解与支持。通过政工工作的有效引导，文化理念能够被融入日常管理与工作实践，使员工在潜移默化中感受到自身与企业的紧密联系，归属意识由此得到强化。思想政治教育的实施使员工能够更加清晰地认识企业的发展方向与战略规划，并对未来充满信心。企业的成长虽依赖于管理层的决策，但员工的积极参与同样不可或缺，个人价值一旦被认可，且努力方向与企业发展保持一致，责任感与认同感便会得到进一步提升。通过团队建设、主题活动等方式，员工之间的深度交流得以促进，团队协作意识也随之增强。在良好的工作氛围中，成员之间的信任感不断加深，共同目标的凝聚作用愈发凸显，集体归属感因此得以强化。员工心理需求的关注、职业发展的支持以及个人成长的关怀，均被视为提升员工忠诚度与企业认同感的重要举措，政工工作在此过程中发挥了关键作用。

2.2 促进员工之间的沟通与合作

加强员工之间的沟通与协作，被视为企业政工工作的一项核心职能。沟通的有效性不仅有助于减少误解与冲突，团队协作意识亦能因此被激发，整体工作效率随之提升。通过沟通渠道的优化与信息交流平台的搭建，政工工作使员工能够自由表达意见、分享想法，并及时反馈工作中的问题与需求，组织内部的信息流通与反馈机制由此得以完善。团队建设活动与集体学习的开展，使员工之间的理解不断加深，情感联系也在这一过程中得以增强。信任关系的建立在轻松的环境下更易形成，使员工在实际工作中更愿意彼此支持，协作氛围因此愈发浓厚。同时，跨部门与跨岗位的联动被政工工作所强调，资源共享得以促进，“信息孤岛”现象得以有效避免，各部门围绕共同目标实现高效协同。团队凝聚力的强化，离不开积极向上团队文化的培育。合作精神的倡导使单打独斗的工作模式逐步被取代，挑战面前，员工更倾向于寻求团队支持，而非独自应对。思想政治引导的作用，使员工对个人成长与团队发展的紧密联系有了更深刻的认识，集体意识与责任担当也在这一过程中得到进一步增强。

2.3 提高员工的工作积极性和创造力

提升员工的工作积极性与创造力，被视为企业政工工作的重要目标之一。员工内在动力的激发，依赖于多种措施的实施，高度的工作热情与创新意识因此得以保持，政工工作的作用也随之显现。作为关键手段之一，思想引导使员工能够深入理解企业的发展愿景与战略目标，并明确自身在团队中的价值。方向感的清晰使员工更主动地投身工作，为企业目标的实现贡献智慧与力量[1]。公正合理的激励机制的建立，使员工的归属感与成就感得以增强，无论是薪酬待遇、职业晋升还是荣誉表彰，科学合理的激励体系确保员工的努力被充分认可。在这样的环境下，责任

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的主动承担更加普遍，创造力的发挥更为明显，挑战被更高的热情所应对，创新性解决方案亦因此被不断探索。广阔的发展空间的提供，被视为政工工作激发员工创造力的重要方式，专业技能与创新能力的提升，通过定期培训与职业规划得以实现。在充满学习氛围与鼓励创新的环境中，员工更愿意尝试新思路，探索新方法，固有模式的突破由此变得可能，工作的持续优化与创新也因此得以推动。工作环境的优化，包括心理关怀与资源保障，被认为是提升员工创造力的另一关键因素。当企业能够充分体现对员工的关心，并提供必要的支持，更加投入于工作成为员工的普遍选择。在积极的氛围中迎接挑战的意愿随之增强，更强的创新动力也因此被激发。

3 提升企业政工工作效能的对策建议

3.1 完善政工工作制度

提升企业政工效能的关键，在于健全的政工工作制度。完善的管理体系需被构建，各级政工人员的职责与工作内容应被明确，以确保政工工作能够规范化运行，各项任务也得以稳步推进。制度建设的核心在于不仅涵盖日常工作的标准化要求，还需建立科学的评估与考核机制。工作成果的定期总结与绩效表现的评估，使问题能够被及时识别并加以改进，政工工作的针对性与有效性因此得以增强。政工工作制度的制定应紧密结合员工需求，并保持适应性与灵活性。信息化的发展为政工工作的优化提供了契机，数字化平台的应用使信息传递效率得到提升，沟通反馈机制也因此更加顺畅[2]。现代管理技术的引入，如在线学习平台与远程交流工具，不仅拓展了政工工作的形式，员工的参与度与归属感也随之增强，使政工工作能够更好地契合企业发展需求。制度建设中，思想政治工作的系统性要求同样不可忽视，除思想教育外，文化塑造、员工关怀、激励措施等内容亦应被纳入制度框架，以确保政工工作在多个层面发挥作用。多维度的制度支持使员工的成长需求得以满足，个人发展与企业战略目标的契合度亦得以提升。推动政工工作不断优化，离不开创新机制与反馈体系的建立。员工在参与过程中所提出的意见与建议，应被企业积极响应并合理采纳。制度的持续优化使政工工作能够获得稳定支撑，并在市场环境变化中保持灵活性，从而确保整体工作效能的持续提升。

3.2 提高政工工作人员素质

政工工作人员素质的提升，是确保政工工作高效开展的重要基础。作为思想政治工作的执行者，不仅肩负着员工思想引导与企业文化建设的职责，政工工作的成效也直接受其专业素养的影响。扎实的政治理论基础应成为政工人员必备的能力，对党的方针政策、企业文化以及行业发展趋势的深入理解，使其在理论指导与思想引导方面更具针对性，组织中的权威性与影响力亦随之提升。除了理论素养，沟通与组织协调能力同样不可或缺[3]。政工工作涉及不同层级、不同部门的协作，信任关系的建立、企业政策的准确传递、员工诉求的倾听，均成为工作开展的关键。政策的高效落实离不开顺畅的沟通；员工的融入感也需通过及时的支持得以增强。情感管理能力在政工工作中也占据重要位置，面对员工诉求，理性判断与同理心的结合，使员工心理需求得以精准把握，困惑与压力也能被有效缓解。良好的情感联结，使员工对企业的归属感得到增强，工作积极性随之提高。政工工作更符合现代企业发展需求，离不开创新能力的培养。传统方式未必能满足员工的多元化需求，方法的不断调整成为政工人员的重要任务。现代管理技术与信息化手段的结合，使工作模式得以优化，工作效率得以提升，从而增强政工工作的影响力与实效性，使其更贴近员工的实际需求。

4 结语

企业政工工作在增强员工凝聚力、推动企业发展方面发挥着重要作用。思想政治教育的强化、企业文化的塑造以及对员工的关怀，使企业认同感得以提升，协作意识逐步增强，工作积极性与创造力也随之被激发。团队凝聚力的不断增强，由这些要素的相互作用所推动，为企业的持续发展提供了有力支撑。尽管如此，诸多挑战仍然存在于政工工作之中，制度的优化、工作人员综合素质的提升以及创新模式的探索均需作为应对之策。在未来的实践中，更加注重员工需求的差异化，成为政工工作调整方向的重要原则。信息技术手段的运用使工作策略能够灵活调整，以适应企业不断变化的发展要求。优化的持续推进，不仅使政工工作更具针对性与实效性，也不断促进企业与员工的协同发展，实现共同进步。

[参考文献]

[1]孙迪.企业政工工作对员工凝聚力的影响研究[J].中外企业文化,2024(11):82-84.
[2]张贞泉.国有企业党务工作对企业员工凝聚力提升的影响[J].现代企业文化,2024(15):109-111.
[3]武杰.新形势下企业政工工作的策略分析[J].中外企业文化,2021(8):26-27.

作者简介：钟艳，女，毕业院校：广西科技大学； 所学专业：工业设计，当前就职单位：广西建工集团冶金建设有限公司，职称级别：助理政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国有企业党组织党建品牌建设实践路径研究

张学琪
深圳市地铁集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。伴随新时代中国特色社会主义事业的推进，国有企业党建工作在推动企业改革发展的进程中发挥着日益重要的作用。国有企业党组织不仅在贯彻落实党的路线方针政策和上级决策部署方面发挥“把方向、管大局、保落实”的领导作用，更是推动企业创新发展、增强核心竞争力的重要组织保证。通过有企业党组织，提升国有企业党建工作质量，能够引领广大干部员工树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，同时积极践行正确的价值观，强化社会责任感，促进企业文化的建设和企业社会责任的履行。强化党建工作还为做强做优做大国有企业提供了坚实的政治保障，确保国有企业在推进中国式现代化的进程中行稳致远，实现高质量、可持续发展。

[关键词]国有企业党组织；党建品牌；建设策略；发展路径；高质量发展
DOI：10.33142/mem.v6i2.16155　　中图分类号：D267　　文献标识码：A

Research on the Practice Path of Party Building Brand Construction in State-owned Enterprise Party Organizations

ZHANG Xueqi
Shenzhen Metro Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: Adhering to the leadership of the Party and strengthening Party building is the glorious tradition of Chinese state-owned enterprises, the "root" and "soul" of state-owned enterprises, and the unique advantage of Chinese state-owned enterprises. With the advancement of the socialist cause with Chinese characteristics in the new era, the Party building work of state-owned enterprises plays an increasingly important role in promoting the process of enterprise reform and development. The Party organizations of state-owned enterprises not only play a leading role in implementing the Party's line, principles, policies, and superior decision-making arrangements, but also serve as an important organizational guarantee for promoting innovative development and enhancing core competitiveness of enterprises. By establishing enterprise Party organizations, the quality of Party building work in state-owned enterprises can be improved, leading cadres and employees to establish "four consciousnesses", strengthen "four confidences", and achieve "two safeguards". At the same time, they can actively practice correct values, strengthen their sense of social responsibility, promote the construction of corporate culture and the fulfillment of corporate social responsibility. Strengthening the Party building work also provides a solid political guarantee for the state-owned enterprises to become stronger, better and larger, to ensure that the state-owned enterprises are stable and farsighted in the process of promoting Chinese path to modernization, so as to achieve high-quality and sustainable development.

Keywords: Party organizations of state-owned enterprises; Party building brand; construction strategy; development path; high quality development

引言

国有企业党组织在新时代的背景下，不仅承担着推动企业改革发展，实现国有资产保值增值的重要经济责任，还担负着实现高质量发展与高水平安全良性互动、增强新时代文化自信的重要政治责任和社会责任。党建品牌作为国有企业党组织适应新时代党建工作新课题的一种创新实践探索，已逐渐成为推动党建与业务融合发展的重要载体，如何有效开展国有企业党组织的党建品牌建设，是当前国有企业党组织工作中的重要探索和核心任务。本文将从实际工作角度出发，探索国有企业党组织党建品牌建设的策略和路径。

1 党建品牌的内涵与重要性

1.1 党建品牌的内涵

党建品牌，指的是在党组织建设过程中，围绕中心，服务大局，聚焦主业，依据党建工作目标和任务，结合企业文化特色，通过一系列创新举措和形式形成的具有标志性、特色化、品牌化的党建工作成果。它是国有企业党组织独特工作模式和价值的象征，是国有企业党建的核心竞争力，不仅能够凝聚党员群众力量，引领保障企业高质量发展，还能推动企业文化建设，树立文化自信，筑牢国有企业党组织在社会中的形象与声誉[1]。

1.2 党建品牌的重要性

把党建工作品牌化，打造国有企业党建品牌，是贯彻落实党的二十大报告提出的“坚持‘大抓基层’的鲜明导向”的必然要求，是适应新时代党的建设总要求和党建新课题的有益探索，是将国有企业政治优势、组织优势转化为企业发展优势的有效助力，更是推动党建工作与业务工

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

作齐抓共管、互融互促，实现以高质量党建引领保障企业高质量发展的有力抓手。党建品牌是国有企业坚持和加强党的全面领导的生动实践，有助于在市场竞争中充分展现国有企业的职责使命，树立鲜明的国企形象，展现特色的企业文化，使企业在履行政治责任、经济责任和社会责任中更加凸显国企的独特优势，提升社会对企业的认同感和信任感。此外，通过打造党建品牌，企业既能凝练特色亮点，同时更能找准改革发展中遇到的难点和痛点，并以此为契机谋划党建与业务发展的结合点，推动党建工作与业务工作同谋划、同部署、同落实、同检查、同考核，最终实现党建与经营同促进、共提升。最后，特色鲜明的党建品牌有助于增强企业各级党组织的凝聚力、创新力和战斗力，更进一步激发基层党组织发挥战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，以此带动企业的创新发展和综合竞争力的提升，助力企业在市场竞争和转型升级中不断推陈出新、精益求精。综上所述，党建品牌既是适应新时代党建新要求的实践，强化了国有企业党组织的政治功能，更是助力企业高质量发展的必经之路，推动了企业的社会价值和经济效益的双提升。

2 企业党组织党建品牌建设的现状与挑战

2.1 党建品牌建设的现状

随着国有企业党组织对党建品牌重要性认识的不断深化，越来越多的国有企业开始尝试创建并优化其党建品牌，力求将其与主责主业、中心工作、队伍建设、企业文化等方面有机结合。许多国有企业党组织也已经形成了具有鲜明特色的党建品牌，如“五心引擎”“维修铁军”“红色羊角”“芯动力”等，他们通过党建品牌的打造，不仅提升了企业党组织的凝聚力和战斗力，还展示了企业形象，促进了业务发展，更推动了企业文化的融合与创新，为企业的高质量发展注入了新的动能。通过党建品牌的建设，助力企业在履行社会责任、增强员工归属感、塑造良好企业形象等方面取得了显著成效。但我们也看到，一些企业党组织在品牌建设过程中存在创新不足、执行力不强、机制不健全等问题，表现为党建品牌缺乏独特性、实施路径模糊、未能形成鲜明企业特色；一些企业党组织对党建品牌的工作停留在表面、内涵阐释不深不透，未能有效整合资源、系统推动，导致党建品牌的影响力和实效性未能充分发挥，未能达到预期的效果。

2.2 党建品牌建设面临的挑战

（1）理论与实践相结合不足：在当前的国有企业党组织中，普遍存在的一个现象，即在党建品牌建设的过程中，品牌意识不足，一些党组织倾向于形式和外在表现，而忽视了深层次的理论指导和实践探索的重要性。例如，把党建品牌简单等同于党建口号，这种做法可能导致党建工作的效果仅仅停留在表面，无法将品牌的内涵深入到企业发展和价值塑造中去，无法深层次讲好关于党建品牌的故事，造成党建品牌被虚化、弱化。

（2）党建资源整合不充分：在当前的商业环境中，众多企业中的党组织尚未能够建立起一套行之有效的资源整合机制。这导致了党务工作与企业发展的实际需求之间缺乏紧密地结合，从而影响了企业的整体运作效率和党组织在企业中的作用发挥[2]。具体表现为，缺乏党建工作与业务工作的结合点，往往是先做党建工作，再做品牌归纳，导致党建与业务“两张皮”现象较为普遍。

（3）缺乏创新机制：在当前的国有企业党建品牌建设过程中，我们注意到一些国有企业党组织在推进这一工作时，往往缺乏足够的创新思维和新颖的创意。这导致了他们的品牌建设活动趋于一种模式化和标准化的状态，没有融入品牌化思维设计党建活动，缺乏个性化的特色和亮点。这种模式化的倾向，使得党建品牌难以在企业文化中产生深刻和持久的影响，无法有效地融入企业的日常运营和员工的日常工作之中。

3 国有企业党组织党建品牌建设的策略与路径

3.1 加强党建理论与实践的深度融合

国有企业党组织在建设党建品牌时，必须注重理论学习与实际工作相结合，这是确保所要打造的党建品牌能够与企业发展目标、中心任务有机融合的关键所在。坚持理论学习是做好国企党建工作的基础，特别是要强化系统性与针对性相结合，这样能够使党务干部和全体党员不断提升政治判断力、政治领悟力、政治执行力，牢固树立正确的政治方向，从而更加明确各级党组织的使命和责任。针对全体党员可以开办系统性的党性培训，如定期举办党课、座谈研讨会、红色讲堂等形式，有效地提升党员的政治理论素养，引导党员深入理解新时代党的路线方针政策，特别是党的创新理论和党建品牌建设的核心内容；针对各级党务工作者，他们作为每个企业党建品牌建设的关键人员，可以开设更具针对性的课程，如通过创新工作坊、实战训练营等形式，深化强化对党建品牌的理解和把握，通过分级分类的学习策划和实施，能够更有效地达到理论学习的效果。这些活动不仅可以增强党员的思想政治觉悟，还能激发其对党组织的归属感和责任感，为党建品牌的建设奠定思想基础[3]。

国有企业党组织要结合自身的生产经营特点，将党建工作与企业的战略目标、发展任务紧密结合，确保最终打造出来的党建品牌能够服务于、助力于企业的高质量发展。国有企业党组织应根据自身的行业特征、企业文化现状及一段时期内公司发展的形势和任务，制定符合企业特点的党建品牌建设计划。这一计划不仅要涵盖党建工作的基本内容，还要与企业的业务发展目标紧密对接，更要与企业发展中遇到的痛点、难点高度契合，确保党建工作在推动企业发展中的作用得到最大程度的发挥。例如，对于制造型企业，可以重点结合企业生产一线的实际情况，推动党建工作与安全生产、质量管理、创新研发等核心业务环节

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

结合；对于服务型企业，则可以通过党建工作提升服务质量、优化客户关系等。国有企业党组织还要根据党建品牌的建设目标，开展多样化的实践活动，将理论知识转化为实践成果，使党建品牌的建设能够真正服务于企业战略发展，推动企业持续创新和高质量发展。通过这样的方法，党建品牌不仅能提高党组织的凝聚力和战斗力，还能成为促进企业长远发展的有力助推器。

3.2 创新党建品牌建设模式

国有企业党组织在建设党建品牌时，应注重创新思维，避免采用传统的“一刀切”模式。每个企业的行业背景、文化特色、发展路径、社会责任等方面都具有独特性，因此，党建品牌的建设必须充分考量政治属性、行业属性、目标属性以及文化属性四个层次。一个成功的党建品牌，首先必须具备鲜明的政治属性，因其是立足于党建的品牌，因此必须充分彰显党组织的领导作用。其次，它要体现鲜明的行业特色，不能是放之四海而皆准的党建，而是充分结合了主责主业的党建品牌。再次，它要展现清晰且明确的目标，这既是重点，也是难点，有了目标才能更精准的发力，解决制约企业发展的痛点，让党建品牌真实转化为行动力和生产力。最后，它要蕴含企业的文化底蕴，能够体现企业的社会责任，是能够代表企业精神和核心价值观的党建品牌。例如，某些具有悠久历史的企业，可以将传统文化和红色基因结合起来，创造出具有历史深度和文化厚度的党建品牌；而一些新生的创新型企业，则可以将创新、科技、绿色发展等元素融入党建品牌建设中，塑造具有现代感和时代气息的党建品牌。

此外，国内的人工智能已进入了高速发展期，并且已经全面融入了各行各业，面对这一新形势，国有企业党组织也要积极主动适应信息时代新形势和党员队伍新变化，积极运用互联网、大数据等新兴技术，创新党建品牌的建设模式，让党建品牌“亮”起来，让党员“动”起来，让党建工作“强”起来，让党建工作“红”起来。例如，通过党建智能体、数字化平台、AI 赋能等形式，打破传统党建活动的时空限制，让党员在任何时间和地点都能够接受理论学习、参与互动讨论，增强学习的灵活性、便捷性和互动性。利用社交媒体、企业内部网络等平台，党组织能够高效传播党建品牌，及时传达党的路线方针政策和企业党建工作的最新动态。在党建品牌建设中融入互联网思维，能够有效打破传统党建工作的局限性，使党建活动更贴近时代，更加符合现代化企业发展的需求。通过创新的方式，党建品牌的建设不仅能够增强党组织的凝聚力，也能为企业的发展注入新的活力[4]。

3.3 整合党建资源，促进共育共建共享共赢

党建品牌的建设离不开丰富的资源支持，国有企业党组织必须通过整合内外部资源，提升党建品牌建设的效能。在内部横向资源的整合方面，党组织应充分统筹利用业务支撑、党工团工作、企业文化、员工培训等方面的资源支持，建立党组织与企业各部门的有效沟通与协作机制。党组织要与企业的主业或相关部门紧密配合，将党建工作与企业日常业务工作深度融合。例如，可以通过员工培训，将党建知识与岗位技能培训结合起来，提升员工的整体素质和对党建品牌的认同度。在内部纵向资源的整合方面，主要是指本级党组织与所属的下级党组织之间的深度配合，本级党组织应积极调动和调配各单位的优势资源和力量，支撑和保障党建品牌的建设。例如，可以以本级党组织为主体，强化对党建活动的统筹和指导，形成党建品牌的合力。此外，国企党组织还可以发挥在企业文化建设中的作用，将党建品牌与企业文化理念相结合，进一步增强党建品牌的凝聚力和感染力。

国有企业党组织还应积极借助外部合作伙伴和社会资源的力量，提升党建品牌的影响力和知名度。通过与外部的合作，企业可以将自身的党建品牌传播到更广泛的领域，扩大其社会认知度和影响力。例如，可以与地方政府、行业主管部门、行业协会、公益组织等合作，推动党建品牌的社会化和公益化发展；可以与高校、科研机构、文化团体合作，开展党建理论研究和品牌建设的学术支持。这种外部资源的整合，不仅能够丰富党建品牌的内涵和外延，还能使其更具社会价值和实践意义。通过整合内外部资源，国有企业党组织能够有效提升党建品牌的建设效能，使其不仅成为落实国有企业党组织政治责任的重要体现，也成为企业文化和社会责任的重要体现。

3.4 强化党建品牌的社会责任意识

国有企业党组织应认识到，党建品牌不仅是推动企业内部建设发展的重要手段，更是企业履行社会责任的重要组成部分。随着社会对国有企业社会责任的关注持续增加，国有企业党组织在党建品牌建设过程中，必须将社会责任的内容有效融入其中，推动企业在履行社会责任的同时，提升党建品牌的社会认同度和公众影响力。国有企业党组织可以通过组织党员群众参与公益活动等社会服务，来增强党建品牌的社会价值和社会效益。例如，组织党员参与社区扶贫、助学、志愿服务等公益活动，不仅能够帮助社会弱势群体，还能向社会传递国有企业党组织的责任与担当，提升企业的社会形象。通过这些活动，党建品牌不仅能够为企业创造良好的社会效益，还能提升党员的社会责任感和使命感，强化党组织的凝聚力[5]。

环保项目作为企业履行社会责任的重要组成部分，国有党组织可以结合企业的实际情况，推动党建品牌与绿色环保理念的结合。例如，在节能减排、绿色建造、生态保护等领域，国有企业党组织可以组织党员带头开展环保行动，推动企业在生产过程中采用绿色技术，减少对环境的负面影响。又如，在公益服务领域，国有企业党组织可以组织党员带头开展义务献血、助老助残等行动，推动企业

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

将高质量发展与高品质服务有效结合，强化企业的社会责任。通过将社会责任与党建品牌建设相结合，国有企业党组织能够为党建品牌赋予更深层次的社会意义。参与社会责任活动能够增强党建品牌的社会认同感，提升公众对企业的信任度和支持度，从而推动企业在激烈的市场竞争中取得更大的发展空间和优势。

4 案例分析：企业党建品牌建设的成功经验

某企业党组织通过将党建工作与企业文化相结合，成功创建了以“红色企业文化”为核心的党建品牌。这一品牌的建设不仅加强了党组织的凝聚力，还大大提升了员工的归属感和团队协作精神。在这一过程中，党组织充分利用了红色文化的深厚底蕴和历史传统，将其融入企业文化的塑造中，既弘扬了革命精神，又激励了员工在日常工作中发挥积极性。通过定期举办红色主题教育活动、红色文化讲座以及组织党员参加红色基地参观等活动，党组织有效地增强了员工对企业的认同感，提升了团队的凝聚力和向心力。这种文化的融合，使得党建工作不仅限于党务管理，更成为推动企业核心竞争力提升的强大动力[6]。

另一家国有企业党组织则采用了“党建+创新”的发展模式，将党建工作与企业的技术创新紧密结合，打造创新型党组织，形成了具有开拓创新精神的党建品牌。在这一过程中，党组织定期组织党员参与企业创新项目的策划和实施，鼓励党员在质量提升、技术革新等方面提出建议和解决方案。通过这种方式，企业党组织不仅发挥了其政治引领作用，还直接促进了企业技术创新和技能升级，大大降低了企业的生产和维修成本，使党组织在科技赋能生产中发挥了至关重要的作用。党员们在创新过程中担任了骨干角色，并在这个过程中把骨干发展成党员，打造了一支一专多能的复合型人才队伍，为企业在降本增效和精益管理提供了强有力的支持。通过“党建+创新”品牌的建设，企业不仅提高了经济效益，还提升了员工的创新意识，形成了党组织与企业创新发展之间的良性互动，取得了显著的成绩。

5 结语

国有企业党组织的党建品牌建设是一个系统性、长期性的工作，必须从理论和实践两个方面入手，结合企业的实际情况，探索适合企业的党建品牌建设模式。通过创新、整合资源、强化社会责任等策略，国有企业党组织能够在新时代中国特色社会主义事业的进程中，发挥更为重要的作用，推动企业的高质量和可持续发展。

[参考文献]

[1]郭继军.新时期党建品牌赋能企业高质量发展实践探索[J].办公室业务,2025(2):160-162.
[2]潍坊综合保税区.做优“服务企业红色先锋”党建品牌[J].党员干部之友,2025(1):18-19.
[3]徐曼丽.非公有制企业的党建品牌建设与传播[J].传媒,2024(13):79-81.
[4]杜连杰.培育党建品牌矩阵助力企业行稳致远——北京顺鑫控股集团有限公司党委加强党建工作创新促发展[J].国企,2024(12):52-54.
[5]张健.打造党建品牌提升党建影响力[J].现代企业文化,2023(9):121-124.
[6]何汝晴,龙建才.党建品牌建设为企业发展提供“硬支撑”[J].企业文明,2023(7):48-50.

作者简介：张学琪（1988—），女，香港中文大学，资讯科技教育硕士，就职于深圳市地铁集团有限公司，高级经理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企党建与生产经营深度融合意义探索与实践路径

徐 珺
甘肃通美公路服务区管理有限公司，甘肃 兰州 730030

[摘要]在新时代背景下，国有企业（国企）正面临经济转型与创新发展的双重压力。为应对这一挑战，党建工作与生产经营的深度融合逐渐成为提升企业综合竞争力和推动高质量发展的关键路径。通过加强党组织的政治引领作用，国有企业能够增强党风廉政建设，推动制度创新，促进科技研发与产业升级。同时，党组织在企业决策、管理、运营等各个环节的引导作用，有助于优化资源配置，提升企业整体效能，最终实现经济效益与社会责任的双重提升。
[关键词]国企党建；生产经营；深度融合；高质量发展；实践路径
DOI：10.33142/mem.v6i2.16177　　中图分类号：G252　　文献标识码：A

Exploration and Practical Path of the Deep Integration of Party Building and Production and Operation in State-owned Enterprises

XU Jun
Gansu Tongmei Highway Service Area Management Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730030, China

Abstract: In the context of the new era, state-owned enterprises are facing dual pressures of economic transformation and innovative development. In order to address this challenge, the deep integration of Party building work and production and operation has gradually become a key path to enhance the comprehensive competitiveness of enterprises and promote high-quality development. By strengthening the political leadership role of Party organizations, state-owned enterprises can enhance the construction of Party conduct and clean governance, promote institutional innovation, and facilitate scientific and technological research and industrial upgrading. At the same time, the guiding role of Party organizations in various aspects of enterprise decision-making, management, and operation helps optimize resource allocation, enhance overall efficiency of enterprises, and ultimately achieve a dual improvement of economic benefits and social responsibility.
Keywords: Party building in state-owned enterprises; production and operation; deep integration; high quality development; practical path

引言

国有企业作为我国经济的重要支柱，其发展直接关系到国家经济安全和社会稳定。近年来，随着市场环境的变化和社会需求的多样化，国企在改革发展过程中面临着越来越多的挑战。在这一过程中，党组织在企业中的领导作用愈加重要，党建工作与生产经营的深度融合成为促进企业发展的关键因素。通过将党的政治优势、组织优势与企业的生产经营活动紧密结合，国企能够在提升企业效率、促进创新和优化管理等方面取得更好的成绩。因此，探索和实施党建与生产经营的深度融合，不仅是提升国企核心竞争力的必然要求，也是落实党的方针政策、推动企业高质量发展的战略举措。

1 国企党建与生产经营深度融合的意义

1.1 加强政治引领，确保生产经营方向正确

党建工作为国有企业提供了坚强的政治保障，确保企业始终在党的领导下，沿着正确的政治方向不断前行。随着国家经济进入新常态，市场竞争日趋激烈，国企面临前所未有的挑战。在这一背景下，强化党的领导作用显得尤为重要。只有在党组织的坚强领导下，国企才能保持政治上的清醒和定力，确保战略决策的正确性与前瞻性。同时，党组织能够引导企业凝聚力量，发挥集体智慧，确保国企在复杂多变的市场环境中稳步发展，实现长期可持续的增长[1]。

1.2 促进企业文化建设，提高员工凝聚力

党组织通过加强思想政治工作，将党风廉政建设与企业文化深度融合，打造具有强大凝聚力和引领力的企业文化。这种结合不仅提升了员工的责任感和使命感，还加强了员工的党性意识，使其在日常工作中自觉遵循党的方针政策，积极参与企业的发展。通过营造正直、廉洁、团结的工作环境，员工的工作效率和团队协作精神得到显著提升，进而激发员工的创新活力。这种积极向上的企业氛围推动了生产经营的稳定与持续发展，为企业的长远发展奠定了坚实的基础。

1.3 提升管理水平，优化资源配置

党建工作为国有企业提供了更加高效的管理模式，推动了企业制度的创新与完善。在党建工作的引导下，企业能够更好地优化资源配置，合理调动各方资源，提升整体运营效率。这种优化不仅提高了生产经营的保障能力，还增强了企业的市场竞争力。同时，党建工作注重加强各级领导班子的建设，推动领导者的思想政治素质和业务能力双提升。通过强化领导者的决策能力与执行力，确保企业

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

在复杂环境中的决策更加科学、执行更加有力，从而推动企业的持续发展与创新。

2 国企党建与生产经营深度融合的实践路径

2.1 将党建工作融入战略决策

企业的战略决策直接决定了其发展方向和市场地位，而党组织的作用在这一过程中尤为关键。特别是在国有企业中，党组织应当主动参与到战略规划的制定与实施中，为企业提供政治方向和价值引领。在制定中长期发展战略时，党组织必须站在国家经济发展大局的高度，充分考虑国家的政策导向和社会发展的需求，确保企业的战略决策与国家的宏观政策相契合。党组织应根据国家的经济发展目标、产业政策、科技创新战略等重大方针，结合企业自身的资源优势、技术创新能力、市场竞争力等情况，科学制定发展目标。通过党组织的引领作用，确保企业在追求经济效益的同时，不偏离国家发展战略，防止因片面追求短期利益而忽视社会责任和国家战略需求。与此同时，党组织要加强对企业领导层的政治指导，确保决策的正确性，强化党性原则，推动企业在履行社会责任的同时，稳步推进科技创新和产业升级。此外，党组织还应加强与政府、行业协会等外部力量的沟通与合作，推动企业在国家政策框架下做出合理的战略选择，确保企业在市场中占据有利位置。通过不断优化企业战略决策，推动企业在激烈的市场竞争中保持优势，进而为国家经济发展贡献力量，确保国有企业在新时代背景下稳步成长，发挥重要的支撑作用[2]。

2.2 加强党组织的领导作用，强化工作责任落实

党组织要切实履行对企业的全面领导责任，这不仅是党组织在企业中的核心作用体现，也是确保企业长远发展的根本保障。党组织在企业的重大事项决策、重要项目管理和风险控制等方面，必须充分发挥引领作用，为企业的发展提供政治保障和决策支持。在重大决策的制定过程中，党组织应从全局出发，确保决策方向与国家政策及社会发展趋势相一致，推动企业稳步发展，减少外部风险的影响。党组织要主动参与到公司经营战略、核心项目的审批和实施过程中，通过加强对关键项目的指导和监督，确保项目执行的合规性与有效性，避免资源浪费与管理漏洞。

党组织还要通过落实党建工作责任制，明确各级党组织的工作职责，确保党建工作与生产经营深度融合。每一级党组织都对企业的生产经营管理活动起到积极推动作用，从决策到执行，形成上下联动、共同推进的工作格局。党组织要深入基层，掌握企业运营的实际情况，指导企业在日常经营中注重规范管理、优化资源配置，提升整体竞争力。通过党组织的全面领导，企业能够保持正确的发展方向，增强内部管理的凝聚力与执行力。此外，党组织还应加强对企业经营风险的监控和评估，及时发现潜在问题，采取有效措施加以化解。在企业发展的过程中，党组织要通过党建工作的引领作用，确保企业在复杂多变的市场环境中始终保持政治稳定、管理规范、战略明确，推动企业朝着更高质量、更高效益的目标迈进[3]。

2.3 创新党建活动形式，增强党组织的吸引力和影响力

党组织在企业中的作用不仅体现在提供政治指导和思想引领上，更在于增强党组织对企业员工的吸引力与号召力，从而推动企业的全面发展。为了实现这一目标，党组织可以通过创新的方式方法，不断提升自身的影响力和凝聚力。党组织应积极组织党员培训，定期开展各类政治理论学习活动。通过培训，帮助党员深入理解党的方针政策、理论知识以及社会发展动态，增强其思想政治素质和理论水平。同时，党组织可以根据企业的具体情况，结合员工的实际需求，开展行业特色培训，让党员能够将理论知识转化为实践能力，推动企业在日常生产经营中的发展。

党组织还可以通过组织形式多样的党内活动来激发党员的积极性。例如，定期开展团队建设活动、志愿服务、文化交流等，这些活动既能加强党员之间的互动与合作，也能够通过集体行动增强党组织的凝聚力。在此过程中，党员不仅能够加深对党组织的认同，还能够通过活动展现自己的责任感和使命感，提升其在工作中的积极性。另外，推动党课教育是党组织工作的重要一环。党课不仅是党员思想政治教育的载体，更是激发党员工作热情的重要平台。党组织可以通过党课讲解党的历史、革命精神、工作方法等内容，帮助党员更好地理解党和企业的关系，增强其为企业发展贡献力量的动力。通过这些创新的方式，党组织能够有效提高对企业员工的吸引力与号召力，增强党组织的整体战斗力和执行力，为企业的持续发展提供有力的思想保证和政治支持。

2.4 加强党建工作与生产经营任务的对接

党组织要紧密围绕企业的生产经营目标，制定与之契合的党建工作计划，确保党组织在企业发展中的核心作用。党建工作不仅是增强党性修养的途径，更应与企业的经营管理、发展战略紧密结合，助力企业在市场竞争中取得优势。在日常管理中，党组织要充分发挥党建工作的引领作用，增强党组织的凝聚力与战斗力。党组织要通过组织学习、理论研讨等形式，帮助员工树立正确的价值观，提升他们的思想政治素质。尤其是在企业发展的关键时期，党组织要发挥政治优势，引导员工树立集体主义精神，增强集体荣誉感，提升员工的凝聚力与执行力，使员工在面对困难和挑战时，能够始终保持积极向上的心态[4]。

此外，党组织要注重提升员工的工作动力，激励他们以实际行动支持企业的生产目标和市场拓展任务。党组织应鼓励党员在工作中发挥先锋模范作用，带动身边的员工提升工作效率，克服生产过程中遇到的困难，积极为企业发展贡献力量。同时，党组织还可以通过建立奖励机制、表彰先进等方式，激发员工的工作热情，使员工在完成日常任务时，不断追求更高的工作标准和生产目标。党组织

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

通过引领员工树立正确的价值观，提升其工作动力，能够促进企业全体员工凝心聚力，携手推动企业在市场竞争中稳步发展，实现生产经营目标的顺利完成。

3 国企党建与生产经营深度融合的挑战与应对

3.1 融合程度不高，党建工作与生产经营脱节

部分国有企业在推进党建工作时，常常存在理念不清、方法不当、措施不到位等问题，这些问题导致党建工作与企业的生产经营脱节，未能充分发挥党组织在企业管理中的引领作用。为了改善这一现象，党组织必须从理论和实践两个方面进行深刻反思和改进[5]。党组织要加强理论学习，确保党员和干部能够深入理解党的方针政策、经济发展形势以及企业运营中的实际需求。通过强化理论学习，党组织可以帮助员工树立正确的思想观念，培养全员的责任意识、创新意识和服务意识，从而为推动企业发展打下坚实的思想基础。理论学习不应局限于抽象的政治理念，还应结合企业的具体情况，深入探讨如何通过党建工作提升生产效率、优化管理流程、促进企业文化建设等方面的实际操作。

党建工作不能仅仅停留在形式上，更要关注如何与企业的发展目标和战略规划对接。党组织需要深入了解企业的核心问题和发展瓶颈，将党建工作融入日常管理中，推动党建与生产经营的深度融合。例如，可以通过定期组织党员和员工交流座谈、开展党建调研活动等，了解员工在工作中的困难和需求，帮助解决生产中的实际问题，推动工作效率和团队合作的提升。党建工作不能空洞无物，必须制定具体的工作目标和实施细则，确保每一项党建任务都能够落到实处。党组织可以通过建立健全的工作机制和考核制度，定期评估党建工作与企业目标的契合度，及时调整和优化工作策略。同时，要通过激励机制，鼓励党员在生产岗位上发挥先锋模范作用，带动全体员工以更高的标准要求自己，推动企业的创新与发展[6]。

3.2 党的组织作用发挥不充分

在一些企业中，党组织的作用没有得到充分发挥，部分党务工作者在生产经营中的影响力较弱，导致党组织的政治优势未能转化为推动企业发展的实际成果。这种现象的产生，一方面与部分党务工作者的综合素质和能力不足有关，另一方面也与企业对党组织的重视程度和党务工作的支持力度存在差距。要解决这一问题，必须加强党务工作者的能力培训，提高他们的政治敏锐性、管理能力和业务水平，从而增强他们在生产经营中的参与度和话语权。通过加强对习近平新时代中国特色社会主义思想、党章规定等方面的学习，使党务工作者更加明确自己的责任和使命，在企业发展中发挥更积极的作用。注重提升党务工作者的管理能力和企业业务知识，使其能够深入了解企业的生产经营状况，积极参与企业的战略决策和生产管理工作，做到理论与实践相结合。强化党务工作者的协调能力和沟通能力，使他们能够更好地发挥党组织的桥梁作用，促进党组织与企业各个层面的沟通与合作，推动企业文化建设和党风廉政建设。通过提升党务工作者的综合素质，使他们能够在生产经营中充分发挥作用，党组织才能真正成为企业发展的核心力量，为企业实现高质量发展提供强有力的政治保障[7]。

4 结语

国企党建与生产经营的深度融合，不仅是国有企业转型升级的内在要求，也是增强国际竞争力、实现高质量发展的必由之路。通过在战略决策、管理提升、企业文化建设等方面落实党建工作，国企可以更加有力地推动各项生产经营任务的落实。在未来的发展过程中，国企应加强党建工作的创新和实践探索，推动党组织与生产经营的全面融合，实现经济效益和社会效益的双重提升。

[参考文献]

[1]王娟子.新形势下国企党建工作与生产经营融合的路径探索[J].社会与公益,2024(8):35-37.
[2]黄艳艳.实现国企党建工作与生产经营深度融合方法[J].现代企业,2024(12):79-81.
[3]杨建宾.国企党建工作与生产经营深度融合的现状及解决措施[J].现代企业文化,2024(33):97-99.
[4]阎繁荣.国企党建与生产经营融合发展路径探究[J].交通企业管理,2024,39(6):30-32.
[5]高雄.国企党建工作与生产经营深度融合的策略[J].现代企业文化,2024(31):106-108.
[6]蓝婷.国企党建工作与生产经营深度融合的意义与实践[J].现代企业,2024(10):81-82.
[7]杨玲玲.推动国企党建与生产经营深度融合的对策[J].中国军转民,2024(17):81-83.

作者简介：徐珺（1990.4—），女，单位名称：甘肃通美公路服务区管理有限公司，毕业学校和专业：兰州交通大学　交通运输规划与管理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

政工工作与企业文化建设的融合策略

徐海峰
新疆生产建设兵团交通建设有限公司，新疆 乌鲁木齐 848116

[摘要]在市场经济发展与企业改革深化的背景下，企业需在追求经济效益的同时，强化文化软实力以提升核心竞争力。政工工作作为思想政治教育的重要组成部分，在价值引导、团队协作与企业认同方面发挥着关键作用。但理念滞后、机制不健全、融合不足等问题仍制约着政工工作与文化建设的协同发展，导致文化落地难、成效受限。信息技术的快速发展为二者融合带来新机遇，如何借助现代手段增强政工工作影响力、拓展企业文化传播，已成为企业管理的重要课题。探索二者的融合路径，不仅能优化企业治理，塑造高质量文化，更能助力企业高效稳健发展。

[关键词]政工工作；企业文化；有机融合
DOI：10.33142/mem.v6i2.16171　　中图分类号：F63　　文献标识码：A

The Integration Strategy of Political Work and Corporate Culture Construction

XU Haifeng
Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 848116, China

Abstract: In the context of the development of market economy and the deepening of enterprise reform, enterprises need to strengthen their cultural soft power to enhance their core competitiveness while pursuing economic benefits. Political work, as an important component of ideological and political education, plays a crucial role in value guidance, teamwork, and corporate identity. However, problems such as outdated concepts, inadequate mechanisms, and insufficient integration still constrain the coordinated development of political work and cultural construction, leading to difficulties in cultural implementation and limited effectiveness. The rapid development of information technology has brought new opportunities for the integration of the two. How to enhance the influence of political work and expand the dissemination of corporate culture through modern means has become an important issue in enterprise management. Exploring the integration path of them can not only optimize corporate governance and shape a high-quality culture, but also help enterprises develop efficiently and steadily.

Keywords: political work; corporate culture; organic integration

引言

在现代企业管理中，政工工作与企业文化建设的深度融合已成为提升组织凝聚力与市场竞争力的关键。政工工作引导员工价值取向，强化文化认同，而企业文化则作为长期沉淀的价值体系，影响企业治理与市场表现。实践中，二者联动不足，导致文化认同度不高、执行力受限，进而影响企业运营效率。如何将政工工作嵌入企业文化建设实现协同推进，已成为重要课题，这一融合不仅优化管理效能，也为企业的长期稳定发展提供有力支撑。

1 政工工作与企业文化建设融合的重要性

政工工作与企业文化建设的结合，不仅关乎企业管理水平的提升，也深刻影响着员工的思想认同与企业的长远发展。作为思想政治教育的重要组成部分，政工工作的作用在于引导员工树立正确的价值观，并增强组织的凝聚力。而在企业长期发展过程中形成的价值体系，即企业文化，则对员工行为规范与治理模式产生深远影响。二者相辅相成，既能使企业文化由抽象理念转化为具体实践，也能推动政工工作由单纯的管理向价值引导转变，从而优化企业内部治理结构。在激烈的市场竞争环境下，仅依靠制度约束与物质激励已难以支撑企业的可持续发展。通过政工工作的深入推进，统一的价值导向能够在员工群体中逐步形成，内在动力得以激发，执行力随之提升。同时，企业文化的落地离不开政工工作的有效支撑，只有将文化理念贯穿于思想政治教育与日常管理之中，其引领作用才能得以充分发挥。通过二者的深度融合，企业不仅能提高核心竞争力，也能优化治理模式，推动稳定健康发展。

2 政工工作与企业文化建设融合的现状

2.1 思想教育弱化

在当前经济环境复杂多变、市场竞争日趋激烈的背景下，企业正面临前所未有的挑战。行业变革、业绩考核、岗位调整等因素，使部分员工产生消极情绪，影响个人的工作热情与创新能力，同时削弱团队凝聚力，降低企业的整体执行力。思想政治教育本应成为引导员工树立正确价值观、提升团队向心力的重要方式，在企业文化建设中发挥核心作用。但许多企业对这项工作的关注度不高，导致其流于表面且缺乏深度，难以真正影响员工的思想观念和行为习惯。目前，不少企业的思想政治教育模式较为单一，仍停留在灌输式学习层面，互动性和针对性不足，难以激

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

发员工的共鸣，影响实际效果。同时，教育体系和管理机制尚未完善，未能与企业文化建设形成有效联动，对员工在工作实践中遇到的思想困惑和价值冲突缺乏针对性的引导。更值得注意的是，部分管理层对思想政治教育的重要性认识不够，未将其作为稳定企业发展、增强员工归属感的关键手段，导致培训和培养计划在执行过程中流于形式，缺乏实质性影响。如果思政教育无法及时调整，与企业发展目标相结合，使其真正成为激励员工、增强企业竞争力的有效工具，政工工作的作用将逐渐弱化，企业文化建设也难以发挥凝聚人心、促进发展的积极效应。只有充分发挥思想政治教育的引导力，增强企业文化的渗透性，才能为企业的持续健康发展提供坚实支撑。

2.2 缺乏健全的管理制度

在市场竞争日益激烈、行业格局不断调整的背景下，企业在发展过程中面临诸多挑战。部分员工在适应变革时，容易产生消极情绪，进而影响企业的经营稳定，削弱工作积极性与创新能力。思想政治教育虽然有助于缓解这些问题，提高政工工作的有效性，但如果缺少完善的管理制度支撑，其作用往往难以真正发挥，政工工作也难以形成长期稳定的机制。当前，部分企业在思想政治教育的推进上缺乏系统化、标准化的管理规范，导致工作实施存在随意性，难以保持连续性。例如，一些企业虽组织了相关教育活动，却没有建立清晰的考核体系，教育成效难以评估，员工的参与度也较低。此外，思想政治教育的内容与实际工作关联度不高，未能根据不同岗位和层级制定针对性的培养方案，导致培训方式单一，难以有效满足员工需求，这种管理制度上的滞后，使得政工工作在推动企业文化建设过程中流于形式，缺乏深入影响力。同时，部分企业管理层对健全政工管理制度的重要性认识不足，导致思想政治教育的培养计划在执行过程中缺乏落地性，缺少持续的跟踪与优化。一旦管理制度无法适应企业发展需求，政工工作的有效性将大幅降低，企业文化建设也难以形成真正的凝聚力。因此，建立科学高效的管理机制，使思想政治教育融入企业文化建设，并通过健全的考核体系与激励机制推动政工工作的规范化、体系化，才能真正提升企业竞争力，增强员工的归属感与执行力。

3 政工工作与企业文化建设的融合路径

3.1 以企业核心价值观为导向的融合策略

企业核心价值观不仅是企业文化的精髓，更是政工工作赖以开展的重要支撑。若要实现二者的深度融合，思想政治教育必须围绕价值观展开，使其成为塑造企业文化的关键动力，而非脱离企业实践的独立模块。目前，部分企业的政工工作仍停留在单向灌输阶段，未能有效渗透至企业价值体系之中，导致思想政治教育流于形式，难以真正影响员工的思维方式与行为习惯。要提升教育实效，必须建立系统完善的政工工作体系，使核心价值观贯穿于员工培养、绩效考核、激励机制以及工作流程之中[1]。以员工培训为例，文化理念的讲解不仅要进行，更应结合企业发展历程与典型案例，使价值观在具体情境中得到深刻理解。与此同时，在晋升机制与绩效管理中融入价值导向，使员工个人成长与企业愿景相互契合，从而推动文化理念的主动践行，而非停留于被动接受。核心价值观的塑造与强化，不应仅依靠制度文件或领导讲话，而需通过政工工作将其融入员工的日常行为规范。先进典型的示范作用应被充分发挥，榜样力量与文化活动的结合能够使价值观在潜移默化中内化于心、外化于行。此外，信息技术手段的应用亦不可忽视，企业内网、社交平台等传播渠道的拓展，将使价值观的影响力得到进一步增强，从而成为推动企业管理优化、激发员工行动力的重要驱动因素。

3.2 通过思想政治教育增强文化认同

思想政治教育在增强员工文化认同方面起到了关键作用，也是政工工作融入企业文化建设的重要途径。只有当企业文化被员工真正理解并接受，其影响力才能由外在要求转化为内在驱动力，使员工在工作中主动践行企业价值观。因此，政工工作需发挥思想政治教育的引导作用，使其成为增强文化认同的有效手段，而不仅仅停留在理论知识的传递层面。目前，不少企业的思想政治教育仍以单向灌输为主，未能有效结合企业实际与员工需求，导致教育效果有限。要提高学习成效，教育模式的创新势在必行，使其更加注重互动性和针对性。例如，案例分析、情景演练及实践活动的应用，使企业文化能够在真实的工作场景中被深入理解。同时，企业愿景与员工个人发展目标的结合应得到重视，从而增强责任意识与使命感。此外，借助数字化工具，如企业培训平台、新媒体渠道等，学习场景的拓展得以实现，思想政治教育的吸引力与参与度亦随之提升。在优化教育方式的同时，内容的精准性同样至关重要，教育体系应围绕企业文化构建，不仅涵盖国家政策、社会责任等宏观议题，还应结合企业的发展理念、行为规范及成功案例，使员工在认知企业文化的过程中增强归属感。与此同时，持续性的思想政治教育机制需被建立，以确保文化认同的培养贯穿日常管理，而非停留在阶段性任务。例如，员工访谈、座谈交流、文化研讨等活动的定期开展，使企业价值观不断深化，并在实际工作中得到践行和强化。

3.3 建立高效的政工工作机制促进文化落地

企业文化的落地不仅依赖于理念的传播，更需借助高效的政工工作机制，使文化深植于企业管理与员工行为之中，从而真正发挥引导作用。只有当政工机制得以完善，思想政治教育的精准性才能得到提升，企业文化才能从抽象的价值理念转化为具体的行动准则，使员工在工作实践中逐步形成认同，并主动践行文化理念。推动企业文化落地，健全的政工工作组织体系至关重要[2]。然而，在不少企业中，政工工作仍主要由党群部门负责，与业务部门缺

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

乏有效联动，导致思想政治教育难以精准契合实际需求。为提升实效性，横向协同、纵向联动的政工机制应被建立，使其不仅在党群事务中发挥作用，同时在企业经营、人才培养、绩效考核等方面提供支持。例如，各业务团队内部可设立文化建设责任人，以确保企业文化能够渗透至不同职能部门，最终形成全员参与的文化推进机制。政工工作的影响力能否提升，在很大程度上取决于模式创新。单一依赖会议、文件、培训等传统方式，易使思想政治教育流于形式，员工的参与度和兴趣亦因此受限。借助现代技术，如数据分析、人工智能、企业社交平台等，员工思想动态可被精准掌握，从而使政工策略更具针对性。例如，定期开展员工调研，以分析其对企业文化的认知度，并依据反馈优化思想政治教育内容，使其更贴近实际需求。此外，互动式学习、案例研讨、沉浸式体验等方式的运用，也能有效增强思想政治教育的吸引力，促进员工的深度参与。仅靠理念传播，企业文化难以真正落地，配套的激励与考核体系同样不可或缺。文化认同需作为绩效评价与晋升考核的重要维度，例如，在考核体系中融入团队协作、责任担当等指标，以引导员工在实际工作中践行企业价值观。同时，先进典型的树立与表彰应被强化，使榜样的示范作用得以充分发挥，让优秀的文化践行者获得认可与激励，进一步推动企业文化的深入发展。

3.4 依托党建工作推动企业文化发展

党建工作与企业文化建设在本质上高度契合，二者均强调思想引领、价值塑造与组织凝聚。企业文化的持续发展，若仅依赖管理制度或经济激励，难以形成深厚的文化根基。因此，党建工作的政治优势应当被充分发挥，使党的组织保障、思想教育与政治引领作用融入企业文化建设，从而将其构建为企业治理体系的重要组成部分，助力企业稳健前行[3]。党建工作的开展，为企业文化塑造提供了清晰的价值导向，企业文化的核心在于建立稳定的价值体系，而党的理论体系与政策方针恰能为企业提供方向指引。例如，通过党组织的学习交流，社会主义核心价值观可被融入企业经营理念，使文化体系的构建符合行业趋势与国家战略，增强企业的社会责任感与市场竞争力，使文化建设更具时代特征与现实意义。在提升企业文化的凝聚力与执行力方面，党建工作同样发挥着重要作用。党组织不仅承担着政治领导责任，同时也是员工思想与行为的引导者。企业可以依托支部活动、主题党课等多种形式，使党建内容深度融入文化建设，让党员在日常工作中发挥示范作用，进而带动全体员工形成统一的价值认同。此外，党组织还能够通过谈心交流、民主评议等机制，主动关注员工思想动态，及时回应现实需求，使企业文化更具包容性与人文关怀。企业文化的真正落地，不能仅依赖理念的传播，更需要制度保障与组织建设。通过党建工作，文化理念能够有效转化为管理体系的重要部分。例如，在企业制度设计过程中，党的群众路线与组织纪律精神可以被融入管理规则，使企业治理更加规范与人性化。在干部选拔与考核机制中，党性要求需被突出，责任意识与文化认同应作为关键评价标准，从而确保企业文化在选人用人环节得以延续与深化。与此同时，党建工作对于企业文化传播范围的拓展亦具有积极作用，使企业的社会影响力得以提升。在信息化与全球化不断加速的背景下，企业文化的塑造不仅影响内部员工，更关乎企业对外形象。依托红色文化资源，党组织能够借助党建品牌建设、公益活动等方式，促进企业文化的外部传播，增强社会公信力，塑造积极正面的品牌形象，从而进一步提升企业的核心竞争优势。

4 结语

政工工作与企业文化建设的深度融合，是企业高质量发展的重要支撑。唯有坚持核心价值观导向，深化思想政治教育，并不断优化政工工作机制，员工的归属感才能得到有效提升，文化理念也才能真正落地。至关重要的是党建工作的指导作用需被充分发挥，而信息技术的广泛应用则为二者的结合提供了更大的创新空间。这一进程并非一蹴而就，而是需要长期探索与持续改进。唯有政工理念被深度融入企业治理，文化建设贯穿于管理实践，强大的凝聚力与竞争力才能被塑造，从而推动企业稳健发展，实现长期可持续增长。

[参考文献]

[1]毛华玲.新时代国企政工工作与企业文化建设的融合[J].办公室业务,2024(8):132-134.
[2]高志远.国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J].商业文化,2022(12):53-55.
[3]王丽娜.企业政工工作与企业文化建设的融合对策分析[J].中外企业文化,2022(1):119-120.
作者简介：徐海峰（1977.3—），毕业院校：中国农业大学，所学专业：农林经济管理，当前就职单位：新疆生产建设兵团交通建设有限公司。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企基层党组织“三会一课”实效性的影响因素分析及提升策略

徐 佳
深圳地铁物业管理发展有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]“三会一课”制度是国企基层党组织推动党员教育工作、规范组织生活秩序、提升党建工作水平的关键制度。然而，在实际推进阶段里，依然有形式主义盛行、党员参与主动性欠佳、内容创新滞后等现象，对实际效果的达成形成干扰。依照国企基层党组织特色，探查影响“三会一课”实效性的管理机制、党员思想认同、工作负担及信息化建设等方面情形，而后提出完善办法，包含完善制度支撑体系、改进学习方式、加强党员主体认知及依托数字化平台提高管理成效，为强化“三会一课”在国企基层党建里的实际功效，提升党组织的凝聚力与战斗力。

[关键词]国企基层党组织；“三会一课”；实效性；影响因素；提升策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16164　　中图分类号：D26　　文献标识码：A

Analysis of Influencing Factors and Improvement Strategies for the Effectiveness of the "Three Meetings and One Lesson" of Grassroots Party Organizations in State-owned Enterprises

XU Jia
Shenzhen Metro Property Management Development Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: The "three meetings and one lesson" system is a key system for grassroots party organizations in state-owned enterprises to promote party member education, regulate organizational life order, and improve the level of party building work. However, in the actual promotion stage, there are still phenomena such as the prevalence of formalism, lack of initiative in party member participation, and lagging content innovation, which interfere with the achievement of actual results. Based on the characteristics of grassroots party organizations in state-owned enterprises, this study explores the management mechanisms, ideological identification of party members, work burden, and information construction that affect the effectiveness of the "three meetings and one lesson" program. Subsequently, improvement measures are proposed, including improving the institutional support system, enhancing learning methods, strengthening party members' subject awareness, and relying on digital platforms to improve management effectiveness. The aim is to strengthen the practical effectiveness of the "Three Meetings and One Lesson" program in grassroots party building in state-owned enterprises and enhance the cohesion and combat effectiveness of party organizations.

Keywords: grassroots party organizations in state-owned enterprises; "three meetings and one lesson"; effectiveness; influencing factors; improvement strategy

引言

作为规范国有企业基层党组织组织生活、开展思想政治教育的基本制度是“三会一课”制度，在促进党组织建设、提高党员素养、强化组织内聚力上意义重大。然而，部分国企在落实当中呈现出会议仅看形势、学习内容与实际相悖、党员参与积极性较差的现象，对实现实际效果形成干扰。为增强“三会一课”制度的实施成效。本文从影响“三会一课”实效性的相关要素开启分析，考察当前面临的主要难点，而后规划针对性地优化策略，以增进基层党组织建设的质效水平，助力“三会一课”更充分地展现党建引领作用。

1 国企基层党组织的特点及其对“三会一课”的影响

作为党在国有企业战斗堡垒的基层党组织，担负着强化党建、助力企业转型升级的重大使命，其特点主要体现为组织体系紧凑、政治引领关键、党群工作整合以及党建工作与企业生产经营互助。“三会一课”制度的推行受这些特点的影响十分深远，既取得了积极激励成效，同样碰到特定挑战。国企基层党组织呈现出严密有序的组织体系格局，一般是由党委、党总支、党支部等多个层级组成，助力“三会一课”组织实施凸显较高规范性[1]。

政治引领工作中国企党组织起到核心作用，党建工作务必要紧密围绕企业发展战略实施。因此，“三会一课”内容一般得兼顾党建工作要求与企业经营目标，促使党组织在推动企业变革、提高管理效率、增强员工归属感等方面发挥效能。然而，部分国企“三会一课”依旧聚焦传统理论学习，跟企业经营发展结合的紧密耦合度不足，引起党员对党建学习的积极性低落，对实际执行效果的达成形成阻滞。

国企基层党组织党建工作跟党群工作紧密衔接，党员除操办党务工作外，还需关联企业管理、生产等工作板块，这为“三会一课”添加了大量实践内容，也可能因业务上

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的繁忙让会议执行难度增大。例如，生产型企业鉴于工作时间极度紧凑，部分党员按时参与“三会一课”碰到障碍，造成组织生活仅存形式，学习实际成果弱化。国企基层党组织在信息化建设推进水平上差异十分明显，部分大型国有企业建成智慧党建平台体系，达成线上学习、远程党课、数字化会议等活动样式，增强了“三会一课”的灵活性与便捷性。

2 影响“三会一课”实效性的影响因素

2.1 会议形式化严重，缺乏实质性讨论

某些国有企业基层党组织的框架里，“三会一课”制度落实依旧呈现出形式主义的端倪，会议未开展实质性研讨活动，引起党员参与度以及会议质量降低。归咎于部分党组织在程序与流程上过度看重，会议内容浅尝辄止，大多依照上级要求做任务式开展，不是针对企业发展和党员思想教育开展深度的剖析。诸多会议以宣读文件及传达精神作为核心展开，缺少实质针对性且互动效能弱，引发党员达成共识不易，会议成果大幅弱化[2]。

一些基层党组织为顺应会议记录与考核要求，把“三会一课”简单归结为一项任务，未遵照党员实际需求及企业发展规划进行研讨，会议主题呈现单一模样、内容有高度重复性，难以提振党员参与的积极性。尤其是在召开支部党员大会及党小组会期间，未安排具针对性议题，党员一般被动接收信息内容，难以表达个人主张，让讨论仅留形式躯壳，阻碍党内民主进程以及思想交流互鉴。

2.2 党员参与度不高，学习主动性不足

在“三会一课”制度推行的阶段里，党员的参与程度及学习主动性直接关联党组织活动效果。在少数国有企业里面，基层党员参与“三会一课”的积极性欠佳，学习积极性未达预期的水平，造成党组织凝聚力及战斗力无法充分发挥效能。一些党员把“三会一课”认定为额外任务，认为其与日常工作关联度低，少了实际成效，引起参会积极性不足。尤其是生产一线岗位上的员工群体，由于工作时间有一定局限，一般把业务工作看作首要事务，未把党建学习放在首要层级，即便前来赴会，一般人在现场却心神游离，难以实现深度学习与互动探讨[3]。

2.3 党建内容创新不足，与企业发展脱节

国企基层党组织“三会一课”内容需与企业发展需求紧密贴合，加强党建工作针对性及实际功效。然而，现阶段诸多国企中，党建内容创新呈现欠缺状态，存在理论学习与企业实践无法契合的现象，使得党建工作无法高效融入企业管理及生产经营活动中。部分基层党组织开展“三会一课”相关活动，依旧把传统理论学习作为关键板块，过分聚焦政治学习及文件传达，未跟企业实际工作相融合。会议内容大多停留在对党的最新政策及文件精神的领会解读上，而未将企业经营目标、行业发展趋势等内容进行关联结合操作，引发党员在把所学知识与实际工作进行结合时遭遇阻碍，影响党建工作的实用作用及吸引力。

2.4 信息化建设滞后，党建管理模式传统

在目前信息技术快速演进的大环境里，信息化党建已成为推动党组织管理效率及学习效果提高的有效举措。少量国有企业基层党组织的信息化建设依旧滞后，造成“三会一课”的组织形式、学习方式以及管理手段传统依旧，无法契合现代化党建的要求。少数基层党组织依旧采取传统线下会议的形式，未借助信息化平台的支持，造成党员学习便捷方面欠缺。尤其是大型国有性质的企业或跨区域企业里面，党员分布相对零散，难以实现全体党员按时参加线下会议。若线上学习办法缺失，让部分党员鉴于工作地点分散或时间出现矛盾，难以有效投入“三会一课”，导致学习覆盖范围的扩大面临阻碍[4]。

3 提升“三会一课”实效性的策略

3.1 完善制度保障，强化考核机制

就国企基层党组织这个范围而言，打牢“三会一课”制度依托，进而塑造合理的考核格局，是实现党组织活动实效性的关键举措。部分基层党组织在落实“三会一课”制度时呈现形式主义情形，执行成效未达预期，引发党建工作规范性及实效性受到冲击。因此，务必从制度层面切入，保障“三会一课”制度效能得以切实发挥。需对“三会一课”组织实施细则做进一步详细细化，界定会议和学习的频率、内容及责任承担主体，保障党建活动依规有序开展。

强化考核与激励机制成果，把“三会一课”参与度与党员考核、评优评先结合考量。可采用党员学习计分制度，对积极参与学习及讨论的党员进行恰当激励，若在职级晋升、年度考核工作中给予加分，需进一步强化对党务干部的考核，区分支部书记、党务工作者在“三会一课”的责任界限，促使其真正履行组织与推动党建工作的义务。还需进一步抓好监督检查落实，制订定期督导及反馈的制度。上级党组织采用专项核查、随机抽查、党员满意度综合评价等方式开展，对“三会一课”执行情况实现动态把控，保证制度切实施行。依靠健全制度保障且强化考核规程，切实引导“三会一课”做深做好，使之成为党的思想建设及企业发展的关键依托。

3.2 创新学习方式，增强党课吸引力

优化“三会一课”学习实效，需开拓学习渠道，增强党课内容的聚合力，引导党员主动投入、积极求学。然而，当前部分国企基层党组织所进行的党课依然以传统文件学习、单向授课为主要形式，未设置互动及实践环节，导致学习氛围出现明显枯燥感，挫伤党员的学习积极性。需采用多样手段推动创新，加大党课的吸引力及实际效益，应加大党课教学形式的类型，杜绝单一采用理论讲授开展党课。可借助案例分析、情景模拟、专题研讨、微党课、沉浸式教学等多种类别的授课形式，赋予党课更强互动性。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

尤其能将企业实际案例进行结合，将党建理论跟生产经营管理融合为一体，引领党员在实际问题中体悟党的政策内涵，强化学习的实用性及针对性[5]。

引领党课内容踏上多元化征程，在维持理论学习有序运转的情境下，可引入党史学习教育、先进典型事例分享、企业文化建设等板块项目。此外，增强学习的生动色彩，可邀请企业高层、专家学者、优秀党员代表等开展课程授课，增加党课的权威性及吸引力程度。还可依靠开展红色教育基地参观、党性实践活动等实践方式达成，把理论学习与实践体验相贯通，提高党员对相关内容的感悟与认同水平。采用新媒体与信息技术提升党课互动性亦是创新的重点内容，可采用制作党建微视频、开办线上党课、创立党建学习交流群组等手段，增进党课的灵活性与参与踊跃度。凭借持续拓展学习形式，强化党课的集中力，推动党员真正全身心参与到学习中，强化党性修养及理论素养。

3.3 激发党员主体意识，提高参与积极性

加大“三会一课”的实际效益，关键是党员以积极态度投入。因此，基层党组织需借助有效手段，催发党员主体自觉意识，引导党员从“被动听会”走向积极“主动参与”，进而增强组织生活的活力及影响深度。必须增强党员责任方面的意识，引导党员切实感悟“三会一课”的重要意义。党组织可凭借思想熏陶、典型激励、政策宣讲等手段，引导党员清楚把握“三会一课”在提高政治觉悟、加强党性修养、推动企业繁荣上的功效，巩固其思想层面的认同。可构建个性化的学习目标，引导党员结合自身工作方面及成长需求，筹划个人学习计划，激起参与的积极性。

需实施会议及学习内容的优化工作，让会议及学习内容适配党员实际需求。例如，在支部党员大会、党小组会开展进程中，可鼓励党员凭借自身岗位经验，提出工作优化提案或分享实战范例，推动党建学习跟企业管理深度结合。党组织可开办“党员互动交流讲坛”，使各岗位党员轮流开展课程的讲授，互通学习心得与实践体会，强化党员在活动当中的参与度及归属感。建立有效的激励机制同样是提升党员参与度的核心关键，可实施“优秀学习党员”评选与积分奖励相关制度。对踊跃投身“三会一课”、提出有价值建设性意见、学习成绩尚佳的党员实施表彰嘉奖，由此带动党员的热情。同时，可把参与党组织生活的表现纳入绩效考核内容，增强党员对责任的自觉，让“三会一课”真正成为驱动企业与个人共同前行的平台[6]。

3.4 采用数字化手段，提升党建智能化水平

在现阶段数字化、信息化急速变革的局面状态里，国企基层党组织当充分借助数字化渠道，引领“三会一课”向智能化、便捷化趋势迈进，带动党建工作迈向现代化阶段。要构建起智能党建平台，构建线上线下相匹配的学习模式。国企可自主开发或凭借现有的党建 APP、微信公众号、视频会议系统等工具，为党员开辟随时学习的路径。可搭建“线上党课”模块，党员可凭借手机与电脑进行远程学习，同时添加在线测试与互动问答等活动，提高学习的趣味性以及参与积极性。还可借助大数据针对党员学习进度展开分析，呈现个性化学习推荐，放大学习实效，采用信息技术优化党组织管理成效。可开发一套电子党务系统，实现“三会一课”考勤管理、会议记录、学习反馈等功能的数字化落地，增进党务工作的透明性与规范水平。依赖智能化平台开展党建数据的相关剖析，立即把握党员学习情况与思想走向，为党组织谋划更精准的教育管理策略提供数据辅佐[7]。

4 结语

“三会一课”制度是加强国企基层党组织建设的重要保障，提升其实效性对于增强企业党建工作质量、强化党员思想教育、促进企业高质量发展具有重要意义。本文分析了影响“三会一课”实效性的主要因素，包括会议形式化、党员参与度低、内容创新不足及信息化建设滞后等问题，并针对性提出优化措施，如强化制度建设、创新学习方式、增强党员主体意识、推动信息化管理等。未来，国企基层党组织应持续深化党建创新，确保“三会一课”真正成为提升党员素养、促进企业发展的重要载体。

[参考文献]

[1]孙锐.提升“三会一课”质效助力基层党组织建设[J].企业文明,2025(1):74-75.
[2]史文娜.以“三会一课”为抓手建立党校“精益党建”的路径探索[J].理论学习与探索,2024(4):43-45.
[3]王祥臣.关于提高党支部“三会一课”质量的实践探索[J].理论学习与探索,2021(5):48-50.
[4]付蔓如,李炬成,许明辉.党支部落实“三会一课”制度存在的问题及对策——以高校附属医院为例[J].产业与科技论坛,2023,22(11):221-222.
[5]郑晓敏,翟湘君.新时期“三会一课”在高校基层党组织建设中的作用研究[J].理论观察,2022(12):69-72.
[6]杨扬,汤沁.高校基层党支部“三会一课”质量提升的实践探索[J].高教学刊,2022,8(33):193-196.
[7]周晓梅.谈落实“三会一课”制度以提升党员教育质量[J].辽宁师专学报(社会科学版),2021(5):100-101.

作者简介：徐佳（1986—），女，深圳地铁物业管理发展有限公司党务管理，中级工程师，研究方向：国企基层党组织建设，党员教育管理，党内民主建设。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企企业文化建设与思想政治工作的融合策略研究

曾 雷
新疆生产建设兵团交通建设有限公司，新疆 阿拉尔 843300

[摘要]近年来，国有企业在市场经济竞争的巨大压力下，面临着转型升级的重大挑战。为了应对这一压力，促进思想政治工作与企业文化建设的有机融合，已成为缓解当前困境的关键途径。国有企业在我国经济发展中扮演着至关重要的角色，其员工的行为和表现对社会公众有着广泛的影响。为提升员工的综合素质，国有企业愈加重视思想政治工作与文化建设的结合，二者的融合已成为国企发展的必然趋势。文中探讨这一议题，旨在为从事国有企业思想政治教育和文化建设的相关人员提供有价值的参考与指导。

[关键词]国企企业文化建设；思想政治工作；融合策略
DOI：10.33142/mem.v6i2.16157　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Research on the Integration Strategy of Enterprise Culture Construction and Ideological and Political Work in State-owned Enterprises

ZENG Lei
Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Alaer, Xinjiang, 843300, China

Abstract: In recent years, state-owned enterprises have faced significant challenges in transformation and upgrading under the enormous pressure of market economy competition. In order to cope with this pressure, promoting the organic integration of ideological and political work with corporate culture construction has become a key way to alleviate the current predicament. state-owned enterprises play a crucial role in China's economic development, and the behavior and performance of their employees have a wide-ranging impact on the general public. In order to enhance the comprehensive quality of employees, state-owned enterprises attach greater importance to the combination of ideological and political work and cultural construction, and the integration of the two has become an inevitable trend in the development of state-owned enterprises. The article explores this issue with the aim of providing valuable reference and guidance for personnel engaged in ideological and political education and cultural construction in state-owned enterprises.

Keywords: construction of corporate culture in state-owned enterprises; ideological and political work; fusion strategy

引言

随着中国经济的持续增长以及市场环境的不断演变，国有企业在推动社会经济发展、促进科技创新、提升国家竞争力等方面的作用日益凸显。然而，面对激烈的市场竞争和复杂的外部环境，传统的管理模式及工作方法逐渐暴露出其局限性，这迫使国有企业必须思考如何提升自身竞争力，适应新的挑战。正是在这一背景下，思想政治工作作为党在企业中加强管理与凝聚力的核心手段，始终是国有企业管理体系的重要组成部分。同时，企业文化作为企业核心价值观、行为规范及发展理念的体现，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。在这种背景下，思想政治工作与企业文化建设的结合，已经成为促进国有企业创新发展的一个重要战略。通过深化两者的融合，不仅能加强员工的思想政治教育，提升企业的凝聚力和执行力，还能够为企业注入源源不断的创新动力与活力。尽管思想政治工作与企业文化在理念上有许多相似之处，但在具体操作层面，两者的结合仍面临不少挑战。例如，如何设计有效的实施路径，如何构建二者的互动机制，仍未得到充分的探索与实践。如何发挥思想政治工作在企业文化建设中的引领作用，并构建出既符合党和政府要求又能适应企业实际需求的企业文化体系，已成为国有企业亟需解决的一个重要问题。因此，本文旨在深入探讨思想政治工作与企业文化建设的融合策略，通过分析二者的关系、存在的主要问题及其融合的必要性，提出切实可行的解决方案。

1 思想政治工作与企业文化融合的必要性

思想政治工作与企业文化的融合，是推动国有企业高质量发展的必然要求，也是提升企业核心竞争力的重要途径。作为企业意识形态建设的核心内容，思想政治工作在引导员工思想、凝聚团队力量、维护企业和谐稳定方面，发挥着至关重要的作用。而企业文化，则代表着企业在长期发展过程中形成的价值观、行为准则及管理理念，深刻影响着企业的经营管理模式以及员工的归属感。两者的深度融合，不仅能够有效地将党的思想政治优势转化为企业发展的精神动力，还能够强化企业文化的思想深度，使其在引领企业发展方向和塑造价值观方面发挥更大作用。在当前市场竞争激烈、改革不断深化的大环境下，国有企业

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

正面临市场化转型、管理升级以及员工思想多元化等诸多挑战。单一的思想政治工作方式，已经难以满足现代企业发展的需求，而若企业文化的建设缺乏思想政治工作的引导，也无法保持明确的价值导向。因此，将思想政治工作有机地融入企业文化建设，使其成为企业制度、行为规范及员工精神面貌的重要组成部分，不仅能够增强员工的凝聚力与责任感，还能够确保企业始终保持正确的发展方向，从而推动企业在新时代下实现持续、稳定的发展。

2 国有企业文化建设现状

2.1 表面化问题

当前，许多国有企业在文化建设方面普遍存在表面化的问题，主要表现为企业文化缺乏深层次的内涵，往往停留在口号式的宣传与形式化的建设上，难以真正渗透到企业的管理实践及员工的思想意识中。尽管部分企业已制定了文化理念，如企业愿景、核心价值观及行为规范等，这些内容大多停留在书面材料和宣传标语的层面，未能有效融入到企业的日常经营管理和员工的工作中，导致企业文化的实际影响力受到限制[1]。与此同时，一些国有企业在文化建设过程中，过于注重形式上的展示，例如举办文化活动、张贴标语、设置展板等，然而却忽视了员工的思想认同与实际参与，致使企业文化未能在员工心中扎根。这种表面化的现象，不仅削弱了企业文化的实际作用，还容易降低员工对文化建设的认同感和参与度，从而使文化建设变得空洞，无法发挥其应有的价值与影响。

2.2 生硬化问题

企业文化是企业的灵魂，对生产、经营、销售等各个环节产生深远影响。然而，在文化建设过程中，许多企业存在“思想与文化割裂”的现象，未能充分分析思想政治工作的作用，导致企业文化难以有效引导实际工作。部分国有企业在文化建设时，忽视了地区特点、生产特征和员工需求等个性化问题，过于强调“合作”和“创新”等统一的价值观。在这种千篇一律的企业文化影响下，文化对员工的熏陶作用不明显，难以达到预期的效果。

3 国企思想政治工作与企业文化建设融合的策略

3.1 树立共同目标，实现两者共同发展

在国有企业的发展过程中，思想政治工作与企业文化建设的深度融合，需要围绕共同目标展开，以确保价值认同与组织发展协同推进。思想政治工作主要侧重于引导员工的思想认同、政治觉悟以及社会责任感，而企业文化建设则致力于塑造企业的核心价值观、提升团队凝聚力，以及为企业的长期发展提供战略支撑。虽然二者的侧重点有所不同，但本质上，它们都旨在增强企业的内在凝聚力，提升员工的归属感与使命感，从而推动企业的健康与可持续发展。因此，确立共同目标，成为两者融合的关键。通过明确共同目标，不仅能够确保思想政治工作在政治引导方面的作用得到有效发挥，还能使企业文化的核心理念在实践中得以深化与落实。在目标设定上，企业应结合国家政策、行业发展趋势及自身实际需求，明确文化建设的核心方向，确保其与思想政治工作主旨相契合。例如，通过加强党的领导、践行社会主义核心价值观、弘扬工匠精神等举措，能够增强企业文化的思想深度和实践导向，既满足市场竞争需求，又承担社会责任。与此同时，企业领导层在目标制定与执行过程中，发挥着至关重要的作用。作为企业文化的塑造者与思想政治工作的推动者，领导者需要率先垂范，将企业愿景、发展战略与思想政治工作紧密结合，使其成为企业经营管理与员工行为准则的指导方向。此外，在目标落地实施的过程中，企业应充分利用现代信息技术手段，如大数据、人工智能及智能管理系统等，优化思想政治工作与企业文化的传播方式，提高融合的有效性与可操作性[2]。通过线上线下结合、互动培训、文化宣传等形式，能够使共同目标深入员工的思想，并转化为实际行动。

3.2 重视组织领导的有效结合，破除融合障碍

在国有企业中，思想政治工作与企业文化建设的深度融合，离不开有效的组织领导。企业领导层不仅是企业文化的塑造者与引领者，同时也是思想政治工作的推动者与执行者。只有当企业的管理层具备较高的思想政治觉悟，深刻认识到企业文化建设的重要性时，才能在实际的管理和决策中实现二者的有机结合，达到共振的效果。然而，在实际操作中，部分企业对思想政治工作与文化建设的理解不足，导致在组织领导上缺乏有效的结合，甚至出现相互割裂的情况，这无疑构成了融合进程中的障碍。为确保思想政治工作与企业文化建设的有机融合，必须在组织架构层面进行优化，明确领导责任，将思想政治工作的要求融入到企业文化建设的各个环节。企业应当建立一个由党组织、行政管理层以及各职能部门协同参与的领导机制，确保思想政治工作能够在企业文化建设中发挥实际作用。例如，企业党委应当充分发挥其核心领导作用，将党的政治优势、组织优势与企业文化的塑造紧密结合，确保企业文化建设始终坚持正确的政治方向。同时，行政管理层需要将思想政治工作内化到企业的规章制度、管理模式与激励机制中，使其成为企业文化的核心组成部分，而不仅仅停留在形式化的宣传层面。此外，企业应当建立完善的领导干部考核机制，将思想政治工作与企业文化建设的融合情况纳入绩效考核指标，确保各级管理者真正履行起推动融合的责任。同时，加强领导干部的培训与教育，使其不仅具备现代企业管理能力，还能有效运用思想政治工作的方法，从而提高企业文化建设的针对性与实效性。

3.3 坚持文化特性，实现两者的有效融合

3.3.1 以党的廉政文化推动企业文化建设

在国有企业的管理与发展过程中，廉政文化不仅体现了党的优良传统与政治优势，也是企业文化建设的重要支

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

撑。廉政文化的核心，倡导的是清正廉洁、依法合规、忠诚担当的价值观，这与企业文化中强调诚信经营、责任担当以及公平公正的理念高度契合。将党的廉政文化融入企业文化建设，不仅能够提升企业的凝聚力与执行力，还能够有效规范员工的行为，并营造风清气正的企业环境，从而为企业的长期稳定发展奠定坚实的基础。推动廉政文化的关键，在于强化制度建设，确保企业文化建设与廉政要求相辅相成。企业应当建立完善的廉政风险防控机制，将廉政文化深入到经营管理、财务审计、干部任用等关键环节，确保决策过程在阳光透明的环境中进行。同时，国有企业党委应发挥其政治核心作用，严格落实党风廉政建设责任制，定期开展廉政教育、警示教育与反腐倡廉培训，使廉政文化真正成为企业文化的核心组成部分，而非仅仅停留在形式化的宣传层面。此外，廉政文化的融入还需注重员工思想引导与行为规范。企业可通过设立廉政文化宣传阵地、组织廉洁从业承诺签署活动、开展廉政主题党课以及文化沙龙等形式，将廉政理念潜移默化地融入员工的日常工作与生活。与此同时，典型案例的宣传与剖析也至关重要，先进典型的示范作用能够激发员工自觉追求廉洁自律的意识，从而使其成为全体员工的共同追求。

3.3.2 以党的人本思想引导企业文化建设

党的人本思想，强调“以人民为中心”的发展理念，在国有企业文化建设中起到了重要的引领作用。将这一思想融入企业文化，不仅有助于打造以人为本、和谐共进的企业氛围，还能提高员工的归属感与工作积极性，从而增强企业的凝聚力与竞争力。作为国家经济体系的重要组成部分，国有企业不仅要追求经济效益，更应承担起社会责任，而这一责任的核心便是关注员工、尊重员工，并促进员工的全面发展。在人本思想的贯彻中，企业文化建设应着力体现员工的主体地位，关注员工的成长需求，建立健全的人才培养体系，为员工提供公平的职业发展平台。此外，积极构建有效的沟通渠道，鼓励员工参与企业管理和决策，使他们在文化建设中发挥主动性与创造力，从而增强企业的向心力。员工的基本权益也应得到保护，这不仅涉及薪酬福利、职业安全等物质保障，还包括心理健康、工作环境等非物质方面[3]。国有企业应当推动更完善的福利制度，关注员工身心健康，营造积极向上的工作氛围。通过人性化管理模式，如弹性工作制、职业心理辅导、员工关怀计划等，员工的幸福感得以提升，企业文化也因此更具温度与包容性。在人本思想的引导下，企业价值观的塑造应注重共同愿景的构建。企业文化的核心在于形成全体员工共同认同的价值体系，而党的以人为本理念强调个体与集体的统一，倡导个人价值的实现应与企业和社会的发展紧密结合。因此，企业应通过文化宣导、榜样示范、团队建设等方式，深入传递“员工成长与企业发展共进”的理念，让员工在推动企业发展的同时实现自我价值，从而促进企业与员工之间形成良性互动。

3.3.3 强调以劳模文化引导企业文化建设

在国有企业的文化建设中，劳模文化作为核心价值观体系之一，具有重要的引领作用。劳模文化不仅对个人的优秀品质和劳动成果进行高度评价，而且体现了企业对敬业精神、创新意识和奋斗精神的推崇。通过深刻融入劳模文化，员工的责任感和使命感得以培养，工作热情被激发，从而实现企业与员工的共同提升。“劳动光荣、敬业为先、追求卓越”的理念，正与企业文化的核心价值观高度契合，助力企业文化深入内化与实践落地。劳模文化通过宣传和弘扬劳模事迹，能够树立鲜明的榜样力量，为员工提供可学习、可模仿的先进典范。这种文化不仅体现在物质奖励和荣誉的认同上，更重要的是传递劳模所代表的精神内涵——脚踏实地的工作态度、创新的思维方式以及团队协作的精神。通过传承和发扬劳模文化，企业能够在员工中建立共同的价值认同，增强集体主义精神，提高团队合作意识，从而提升企业的凝聚力和向心力[4]。劳模文化的影响不仅仅局限于精神层面，它还推动了企业行为规范的完善与建立。劳模的事迹与精神能够在企业内部形成正向价值导向，激励员工在本职工作中追求卓越、不断创新。

4 结语

在新时代的企业发展过程中，迫切需要解决的是国有企业思想政治工作与企业文化建设的深度融合问题，这也是推动企业长期可持续发展的关键策略。通过强化思想政治工作与企业文化的结合，员工的思想觉悟得以提高，企业内部的凝聚力得以增强，从而在激烈的市场竞争环境中保持稳定性和创新能力。本文重点探讨了思想政治工作与企业文化建设融合的必要性，分析了在该过程中所面临的挑战，并提出了相应的解决策略。未来，进一步推动两者的融合，创新工作方法，成为国有企业亟需努力的方向，确保思想政治工作与企业文化建设的协同发展，促进企业的全面进步。为相关从业人员提供切实可行的思路与实践参考，旨在为国有企业的健康发展贡献智慧与力量。

[参考文献]

[1]刘红.国企思想政治工作与企业文化建设融合策略[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(3):158-159.
[2]王得顺.企业思想政治工作与企业文化建设的有机融合策略[J].现代企业文化,2024(35):10-12.
[3]王新强.国企思想政治工作与企业文化建设的融合[J].现代企业,2022(2):143-144.
[4]尹颉.论国企思想政治工作与企业文化建设的融合[J].青春岁月,2014(23):213.

作者简介：曾雷（1991.6—），毕业院校：辽河石油职业技术学院，所学专业：石油与天然气地质勘探，当前就职单位：新疆生产建设兵团交通建设有限公司，职称级别：助理政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新时代国有企业党建品牌建设的实践与思考

李晓茜
深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]新时代的国有企业面临经济转型和技术革新挑战，党建工作起着至关重要的作用。以实施党建品牌建设为途径，能强化党组织凝聚力、战斗力与执行力，进而推动企业获得高质量成长。文章把新时代国有企业党建品牌建设的实践与思考作为探讨内容，考察了现阶段国有企业党建工作存在的难题，又提出了契合的应对策略。经过对党建品牌建设目标与内涵的梳理，探求怎样在实践中创新党建品牌的创建和实施路径，增加企业社会责任感及丰富企业文化内涵，加大党组织对企业发展大局的引领功效。文章采用理论跟实践相统一的举措，阐述了党建品牌建设对增强国有企业核心竞争力的关键意义，又为企业未来发展与实践维度提供了思路与督导。

[关键词]新时代；国有企业；党建品牌；实践与思考；企业发展
DOI：10.33142/mem.v6i2.16151　　中图分类号：D267　　文献标识码：A

Practice and Reflection on Brand Building of Party Building in State-owned Enterprises in the New Era

LI Xiaoqian
Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: State-owned enterprises in the new era are facing challenges of economic transformation and technological innovation, and Party building work plays a crucial role. By implementing Party building brand building as a means, it can strengthen the cohesion, combat effectiveness, and execution ability of Party organizations, thereby promoting high-quality growth of enterprises. The article explores the practice and reflection on the brand building of state-owned enterprise Party building in the new era, examines the difficulties existing in the current stage of state-owned enterprise Party building work, and proposes appropriate response strategies. After sorting out the goals and connotations of building Party building brands, we explore how to innovate the creation and implementation path of Party building brands in practice, increase corporate social responsibility and enrich corporate cultural connotations, and enhance the leading role of Party organizations in the overall development of enterprises. The article adopts the approach of integrating theory with practice, elaborating on the key significance of Party building brand construction in enhancing the core competitiveness of state-owned enterprises, and providing ideas and supervision for the future development and practical dimensions of enterprises.

Keywords: new era; state-owned enterprise; Party building brand; practice and reflection; enterprise development

引言

在新时代发展进程的背景下，国有企业角色呈现出不断变动态势，如何凭借加强党建工作促使企业创新与发展升级，成为急需化解的一项关键课题。党建品牌建设作为新时代党组织工作的关键构成，有着不可忽视的理论与实践意义。党建品牌不仅能提升企业政治性与凝聚力，还可凭借优化党组织建设与管理，加快企业核心竞争力的进一步提升步伐。当前，国有企业实施党建品牌建设工作时，依旧存在不少挑战，诸如思想认识不到位、制度建设进展缓慢、党内资源配置失当等情形。新时代背景里怎样合理有效地推进国有企业党建品牌建设，已然成为急需研究的重大课题。

1 新时代国有企业党建品牌建设的重要性

新时代背景下国有企业党建品牌建设凸显的意义，体现于它在增强企业政治性和凝聚力方面的效能。国有企业党组织形成的核心地位，促使党建品牌成为企业文化及发展方向的重要引导力。借助创建个性鲜明的党建品牌，企业可加大党组织在经济发展、科技创新、社会责任等范畴的引导力度，让企业在应对市场竞争与改革发展进程中始终坚守正确政治与价值导向，由此促进全体员工的向心凝聚和集体意识形成。这不仅对提升企业社会认同感有利，亦能在残酷的市场环境里使政治氛围处于稳定状态[1]。

党建品牌建设给企业文化的塑造与创新铺就坚实基础。党建品牌不只是党组织的标志与口号，还体现出一种文化理念内涵。依托党建品牌的培育，企业可把党的核心价值观、创新精神、协同精神等融入企业文化里，并经实践逐渐融入员工的思想认知与行为准则里，以此助力企业价值在员工层面实现高度认同与落实。该文化催生的认同感，能在一定程度上提升员工工作的责任感、使命感与归属感，实现企业整体工作效率和执行力的进一步跃升。

国有企业可持续发展还可借助党建品牌的建设得以

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

有效推进。新时代国有企业面对产业转型、市场变化以及国际竞争等多重压力，建设党建品牌可助力企业更有效地发挥党组织于创新发展中的引领效能。在推动技术创新深化、改进管理组织模式和提高市场竞争份额等方面，党组织通过把政治与组织优势发挥出来，可为企业提供极具力度的支撑。此外，党建品牌建设可进一步推动党风廉政建设深入开展。依靠建立完备的规章制度及监督机制，保障企业在发展阶段中保持廉洁奉公的形象。

2 当前国有企业党建品牌建设中的问题

2.1 思想认识上的不足

当前尽管党建品牌建设被国有企业重视的情况日趋明显，然而就思想认知角度而言，诸多企业于仍存在一定短板。部分领导干部、党务工作者对党建品牌建设的理解仅流于表面，未深入领悟其于新时代中国特色社会主义发展全局中的关键意义。一些企业把党建品牌当作形象工程或者短期政治任务看待，对其长期战略价值未形成深刻认知。此错误认知造成党建品牌建设往往流于形式表面，欠缺系统规划与深度内涵，引发党建工作没能切实达成与企业经营管理、文化建设及可持续发展紧密结合，未能把党建工作优势最大化予以发挥[2]。

在一些国有控股企业里，由于推进党建品牌建设工作开展时，没能充分唤起基层党组织的积极性与创新能力，导致党建品牌建设深度广度未达要求。基层党组织对党建品牌的理解以及参与的程度较浅，创新意识匮乏，多依靠上级指示或径直模仿其他企业举措，缺少与自身特色相契合的党建品牌建设办法。这种现象的客观存在，进而对党建品牌的影响力与可持续性造成影响。因此，应克服思想认知层次的缺陷。

2.2 制度与资源配置的不匹配

从实际操作角度看，党建品牌建设成效的达成受制度与资源配置不匹配这一障碍制约。开展党建品牌建设期间诸多国有企业，就算构建起一定的制度体系，然而因制度设计与实际工作需求相脱节，往往造成制度无法落地实施。例如，某些企业虽已搭建起党组织领导的工作小组，但当进行具体工作落实的时候，相应资源保障及政策支持不足；党务工作者承担的工作量大且资源极为匮乏，难以达成管理的精细化要求，从而对党建品牌的创新及可持续发展造成影响。与此同时，部分企业党建工作与资源配置未能实现有效对接，党建品牌建设所需的资金、人员还有物资支持往往没能充分保障到位，致使党建工作陷入“纸上谈兵”的棘手困境，于实践层面无法真正发挥效能。

此外，企业着手进行党建品牌建设之际，经常存在资源分配不平均现象。让一些关键领域的资源得到充分投入，而另外一些领域的党务工作资源相对薄弱，这样一来部分部门或层级在党建品牌建设推动方面力度与效果十分显著，但在另外层面却未实现实质性突破。为化解这些困局，需企业在制度设计操作中保障党组织全面参与，实现资源配置的优化，做到党建品牌建设获得充分资源支持，依靠加强制度顶层设计与保证资源科学配置，可使党建品牌建设实现系统性与长远规划[3]。

2.3 实践路径的创新不足

即便国有企业里党建品牌建设的探索日益增多，然而实践路径创新的表现依然有明显欠缺。诸多企业党建品牌建设仍受传统理论学习和活动安排的局限，缺失有创新性的实践路径。例如，部分企业的党建活动形式体现出单一性，多是依靠传统的集中学习、座谈会等形式来做，未依据企业实际状况与特色开展创新，未能激起员工在党建活动中的参与积极性。此外，部分企业仍未深度推进党建与生产经营相匹配的创新实践行动，党建工作尚未真正渗透到企业日常管理及决策进程，让党建品牌建设无法达成实际的经济社会效益目标。

此外，党建品牌创新路径依然面临理论跟实践的脱节难题。虽说在理论范畴提出诸多先进党建理念与模式，然而于实际操作期间，诸多企业在具体落实时时常忽视了实际操作的可行性，匮乏具备针对性的创新手段。为攻克这一难题，企业需采用更宽广的视角去探究党建品牌建设路径，探求可与生产经营深度契合的党建创新模式。例如，利用现代信息技术工具驱动党建工作达成智能化、数字化与精准化；通过把企业文化、市场竞争力等多方面因素整合，革新党建品牌的核心内涵及外延，以顺应新时代背景下的需求挑战。

3 推动新时代国有企业党建品牌建设的路径

3.1 创新党建品牌建设的方式与方法

在新时代特有的背景环境下，创新党建品牌建设的途径与办法十分关键。创新党建品牌核心内容应与企业的发展战略及文化特色深度结合，推动党建工作与企业实际需求相契合。例如，国有企业可借助现代信息技术加上数字化平台，带动党建工作走向智能化、数字化进程。该方式可依靠构建线上党建平台，采用大数据分析精准安排资源调度，带动党建工作时效性及透明度增长。此外，以社交媒体、企业内部论坛等创新平台作凭借，增强党建工作互动化传播的综合效能，使党的理论和政策进一步贴近企业员工需求，点燃员工参与的热情火苗[4]。

党建品牌打造还需聚焦创意与多元化。例如，就活动设计的形式而言，可采用多种标新立异的途径，就如开展“党建+创新”主题的活动，把党建融入企业技术创新及产品研发事项，推动党员与员工共同介入创新工作。此外，与企业社会责任进行结合，驱动党建跟社会服务相契合，构建呈现社会影响力与公益特点的党建品牌。此模式不仅能实现企业社会形象的提升，还可为员工搭建更广阔的社会参与平台，提升他们对企业的归属感与认同感。

党建品牌建设创新也需着重强化党员培养与发展。经

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

由定期开展的学习培训、实地考察及参与社会实践等渠道，实现党员理论水平和实践能力的增进，让党员得以在企业里展现先锋模范效能。此外，还可凭借设立党员创新工作室、党建研究平台等创新平台，引导党员于实践过程中持续开展探索与创新，以此推动党建品牌的持续优化进程[5]。

3.2 加强党内资源整合与党的组织建设

党内资源整合与党组织建设为党建品牌建设深入推进提供关键支撑。应从全局立场着手进行党内资源整合，实施系统化统筹，企业党组织需参照不同领域的实际需求情形，对人力、物力、财力等资源实施合理分配。例如，利用对党务工作者选拔跟培训机制的优化，增进党务工作者的专业综合素养，保障其切实推动党建工作进步。此外，需带动各部门彼此协作，瓦解资源的封锁壁垒，造就党内资源实现共享的优良局面，从而保证党组织可更积极地推动企业发展。

党组织建设要点是强化党的领导核心功能，保障党组织于企业各项决策中一直占据主导位置。于企业发展阶段党组织当发挥引领的作用，保证党的决策部署可落实到具体工作里。鉴于目前的这一基础，党组织得进一步促进与企业各部门的合作互动，推动党建工作同企业运营管理深度嵌合。例如，能把党建工作纳入企业的绩效考核体系里，实现党建成果与企业经济效益的挂钩，保障党组织于日常工作中能产生更强影响力和调动性。

应把制度化和规范化融入党组织的建设中，让党组织工作的持续性与可操作性得以维系，按期举办以党组织为对象的学习会、座谈会、调研会等，及时对党建工作里的经验与问题加以总结，不断健全党组织工作的方法及实施手段。此外，党组织需把基层党组织力量建设提上日程，发挥党组织的基础支撑作用，保障党建工作在各部门及各岗位中有效贯彻落实，进而为党建品牌建设打造坚实根基[6]。

3.3 深化党风廉政建设与社会责任担当

党风廉政建设属于党的建设的关键部分，是保障党组织实现长期健康发展的根基。深入推进党风廉政建设能强化党组织的纯洁性，还能推动企业治理水平提升以及社会形象优化。在国有企业中，党风廉政建设的深入推进要自党内廉洁自律起始，充实党风廉政建设的长效发展机制。例如，企业可按周期组织廉政教育与反腐败相关培训，提高党员干部在廉洁自律上的意识，且进一步加强对领导干部廉政的考核，保障其于工作期间始终维持清正廉洁。此外，应加强党风廉政建设监督机制的构建，实现党内各项制度有效落实到位，防止权力被滥用以及腐败现象滋生。

应着重党风廉政建设深化与社会责任结合。企业社会责任并非仅体现于履行经济与法律责任上，更表现在凭借廉政建设促进社会的公正公平。国有企业应当主动扛起社会责任，依托党风廉政建设的成果，助力企业社会公益项目实施。例如，企业可借助开展公益事业资助等途径，回馈社会助力企业社会形象及公信力的增强。这种把廉洁自律当作基础，主动落实社会责任的手段，可强化员工的认同感，也可为企业营造积极的社会形象。

社会责任担当跟党风廉政建设相辅相成，合力推进企业发展以及党建品牌树立。依靠完善党风廉政建设规章、强化廉政文化及实践成效，可增强国有企业自身竞争力并提升社会影响力。同时，基于积极履行社会责任理念，国有企业能充当社会进步的有力推动力量，为社会主义现代化建设的推进增添助力[7]。

4 结语

党建品牌建设成为新时代推动国有企业高质量发展的关键，可显著增进企业核心竞争力以及社会责任感。凭借强化党建品牌塑造，不但可提升党组织的凝聚力与执行力，还会促进企业文化建设以及社会形象的提升拔高。针对当前党建品牌建设存在的问题而言，应在加强思想觉悟、完善制度架构和创新实践渠道等方面采取行动，驱动党建工作与企业发展深度融合。期望借助本文的研讨，可为国有企业党建品牌建设提供若干有益思路与实践指引，为企业达成长远发展铺就坚实道路。

[参考文献]

[1]王容嫣.新时代国有企业党建品牌建设的实践与思考[J].现代企业,2025(1):82-84.
[2]文明,罗钦,王尧,等.党建品牌建设提升基层党建工作价值创造力[J].现代企业文化,2024(32):104-106.
[3]窦蓉.新时代国有企业基层党建品牌建设的探索与研究[J].石油组织人事,2024(9):63-65.
[4]苏义鹏.浅谈国有企业如何以党建品牌建设促党建与业务深度融合[J].中国金属通报,2024(8):172-174.
[5]王震.新时代国有企业党建品牌建设的思考[J].国有资产管理,2024(8):58-66.
[6]张阳,张哲浩,莫祖凤.以评促建:国有企业党建品牌评价体系建构的思考[J].国企,2024(5):34-35.
[7]王欣.关于国有企业基层组织党建品牌建设的思考[J].江汉石油职工大学学报,2023,36(5):102-103.

作者简介：李晓茜（1982—）女，深圳地铁运营集团有限公司党建管理经理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国企党建和党风廉政建设中的精细化管理探析

程松金
深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]近年来，伴随国有企业改革持续深化的步伐，党建工作连同党风廉政建设成为推动企业发展的关键动力。特别是在实施精细化管理的情境里，怎样达成党组织建设的强化，推动党风廉政建设落地实施，成为现阶段国有企业面对的关键课题。精细化管理以精准、规范、细化的工作方法和措施为核心，此管理理念为提升党建工作和党风廉政建设成效提供新点子。试图剖析国企党建以及党风廉政建设的精细化管理路径，解析当下暴露的核心问题，而后提出针对性的策略。研究表明，精细化管理可借助强化党的组织制度建设、增强领导干部责任意识、推进反腐倡廉工作等途径，切实推进国有企业党风廉政建设发展，文中为新时代背景下国有企业开展精细化管理提供了理论方面与实践层面的指导。

[关键词]国企党建；党风廉政建设；精细化管理；制度建设；责任落实
DOI：10.33142/mem.v6i2.16141　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Analysis of Fine Management in State owned Enterprise Party Building and Party Conduct and Clean Governance Construction

CHENG Songjin
Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: In recent years, with the continuous deepening of state-owned enterprise reform, Party building work, together with the construction of Party conduct and clean governance, has become a key driving force for promoting enterprise development. Especially in the context of implementing refined management, how to strengthen the construction of Party organizations and promote the implementation of Party conduct and clean governance has become a key issue faced by state-owned enterprises at this stage. Fine management is centered around precise, standardized, and refined work methods and measures. This management philosophy provides new ideas for improving the effectiveness of Party building work and the construction of a clean and honest government. Attempting to analyze the refined management path of Party building and clean governance construction in state-owned enterprises, analyzing the core issues exposed at present, and then proposing targeted strategies. Research has shown that refined management can effectively promote the development of Party conduct and clean governance in state-owned enterprises by strengthening the construction of the Party's organizational system, enhancing the sense of responsibility of leading cadres, and promoting anti-corruption and integrity work. This article provides theoretical and practical guidance for state-owned enterprises to carry out refined management in the context of the new era.

Keywords: Party building in state-owned enterprises; Party conduct and clean governance construction; refined management; institutional construction; responsibility implementation

引言

国有企业作为我国经济体系的关键构成，在国家经济发展进程中占据关键地位。国有企业里党组织体现出的领导作用十分关键，尤其是在现今全球化竞争日益白热化的背景下，怎样切实落实党风廉政建设方针，实现党风的清正目标，成为推动企业长久可持续发展的核心。作为现代管理中一种关键理念的精细化管理，其要义是对管理环节进行细化、精准明确责任、追求超凡境界，把精细化管理理念贯彻到国有企业党建和党风廉政建设中去，有利于进一步实现党组织领导效能跃升，驱动党风廉政建设的具体实施落实。同时，增强企业经营效益及管理水平，因此本文将以国企党建和党风廉政建设现状为起点，剖析精细化管理在此领域的应用模式，为国有企业打造更具系统性的治理格局。

1 精细化管理在国有企业党建中的作用

在目前国有企业改革深度推进的背景里，于推动企业发展而言 党的建设和党风廉政建设扮演关键角色。特别是在精细化管理理念的引导下，国有企业的党建工作逐渐从粗放型管理向精细化、规范化发展。精细化管理是一种强调通过对细节的关注、标准化流程的建立和严格的责任落实来提高管理效能的方式。在国有企业的党建工作推进阶段，实施精细化管理能对党组织工作效率起到提升作用，还可增进党在政治上的核心效能，促进党风廉政建设深度拓展[1]。

国有企业党建中精细化管理可提升工作的透明度和责任程度。执行传统党建工作往往出现责任不明确、工作

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

实施不到位等状况，精细化管理突出从每一个细节抓起，保障各项任务均可以落实到具体责任人，消除了责任模棱两可或推诿甩责状况。采用确立严格的工作流程与范式，各项工作进展可由党组织实施有效监督，及时洞察并消除潜在的毛病，实现党的决策与政策的落地。精细化管理有利于促进党风廉政建设的深度实施。在企业推进日常管理的阶段，怎样进行针对反腐倡廉的监督管控，属于党风廉政建设的核心要点，精细化管理可依靠细化每一项监督方案、设立特定检查制度增强对领导干部的约束，实现党风廉政建设措施的落地目标。

党组织与企业管理的融合借助精细化管理得到有力保障。党建工作不只是党组织内部的事务范畴，其和企业的经营管理联系紧密。精细化管理依靠提升党组织工作机制与企业管理体系的协同效能，促使党建工作跟企业管理达成深度融合。依靠明确企业各个部门在党建工作中的责任，党组织可和企业管理系统实现相互配合、携手发展，助力企业整体管理水平及工作效率提升。国有企业党建方面精细化管理起到的作用不可忽略，它不但能让党组织工作效率上扬，增进党员干部的责任相关意识，还可拉动党风廉政建设深度开展，保障国有企业里党组织领导核心作用的发挥。

2 当前国企党建与党风廉政建设中存在的问题

2.1 党建工作责任落实不够到位

在大量国有企业里面，党建工作责任的落实仍旧存在一定问题。虽说党组织在形式格局里设立了专门岗位及负责人，然而在实际操作阶段，部分企业对责任分工与任务细化未实施有效手段，引发党建工作没有真实落地开展。责任界限模糊、考核机制未完备、监督执行存在漏洞等问题造成党建工作且持久稳定，无法让党组织的政治引领作用充分施展[2]。

诸多国企在党建工作开展里依赖少数党务人员，而把全体党员和领导干部在党建中的责任抛之脑后。党组织的工作重点往往倾向日常事务，对党的理论学习、党风廉政建设与反腐败工作缺少持续聚焦关注，造成党建工作目标无法实现充分落实。同时，诸多企业领导干部因工作任务繁重，往往把党建工作看成“副业”，未能在工作中落实“党政同责”、共同参与，进而对党建工作的深度广度造成影响。

2.2 党风廉政建设执行力度不足

国有企业党建工作把党风廉政建设列为一项核心任务。然而，现阶段不少企业在开展党风廉政建设落实时，匮乏切实有效的手段，执行力度表现得相对薄弱，引发反腐败工作成效不明显，腐败现象依旧未能绝迹。问题根源主要是党风廉政建设未从企业高层至基层充分融入各管理环节，未促成长效的监督机制以及有效的惩戒方式形成。

部分国有企业的廉政建设仅仅表面化，匮乏有实际操作功效的具体招数。日常工作时党风廉政建设的教育宣传未深入开展，未开展制度化、常态化的廉政文化建设，众多企业未形成有效的廉政风险防控模式，引发部分领导干部及员工权力监督的不到位情况，反腐倡廉工作未达预期成效。此外，党风廉政建设考核评估机制往往存在不足，不能迅速识别问题并进行整改，对党风廉政建设深入推进形成制约[3]。

2.3 党组织与企业管理未能实现深度融合

在一些国有类企业里面，党建工作跟企业经营管理仍旧未达成深度融合。企业核心管理理念、目标未与党组织建设目标做有机结合，在促进企业发展进程里党组织，未实现应发挥的效能，造成党建工作跟企业经营发展出现分离，无法对企业创新发展及核心竞争力提升起到有效推动作用。

某些企业在党建与企业管理融合阶段中，面临理念不一致、目标未契合的局面。有时候党组织会把自身当成孤立的组织，未跟企业管理部门搭建起紧密协作的工作机制。此外，相当多国企的党建工作依旧偏向形式主义范畴，过度聚焦党务在组织及规范上的表现，忽略了以党的建设服务企业发展实际需求的途径。在这样一种情境当中，企业日常运营和决策方面难展现党组织政治领导力及核心作用，难以辅助企业应对外部市场竞争与内部管理的挑战。

3 国企党建和党风廉政建设中的精细化管理策略

3.1 通过精细化管理加强党的组织制度建设

党的组织制度建设的提升离不开精细化管理这一关键手段。针对国有企业这一主体，党建工作的关键构成包含党组织的制度建设，是企业治理能力及政治领导力得以提升的基础。要凭借精细化管理推进党的组织制度构建，应首先保障制度具备规范性与针对性，制度建设应依照企业实际情形进行细化，以便把每一项党务工作的责任、目标、流程及考核标准确定下来。实施精细化管理可保障党组织内部各项工作达成标准化、程序化与系统化，从而增进党组织在企业内部的执行力及影响力[4]。

精细化管理要求党组织按照不同业务领域及工作性质，拟订恰当的管理制度，实现党建工作同企业管理的有机融合。例如，党组织可依据企业业务发展的实际需求，制定有关党员教育、组织活动、党风廉政建设等事项的详细实施细则。依靠定期检查和评估保证其实施效果。精细化管理还要求进一步强化党建工作动态管理，让制度的灵活性与适应性得以维持，及时发觉并应对工作中存在的问题。在这一整体运作过程中，党组织需进一步加强对制度执行的监督与考核，还需不断归纳实践中的经验，推进合宜时机的制度创新活动，推动党组织管理呈现出更科学合理高效的态势。

此外，精细化管理亦着重要求党组织搭建信息化管理平台，从而使党组织工作效率与信息透明度提高。例如，凭借设立党员管理信息系统，党组织可实时了解党员学习

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

情况、工作状态以及党内活动参与情形，着实增强党务工作质量与功效。经由这种信息化管理，党组织工作效率获得提高，还带动了党内民主的强化，促使党的组织制度建设朝着现代化与精细化迈进[5]。

3.2 提升领导干部责任意识与党风廉政建设的紧密结合

党风廉政建设成为党的组织制度建设的重要一环，党风廉政建设要取得成功的领导干部的责任意识起着关键作用。在推进国有企业党建工作的过程中，要切实提升领导干部的责任意识，将党风廉政建设跟领导干部责任担当紧密捆绑。党风廉政建设绝非只是党组织的工作内容，更是领导干部需全面参与且承担起责任的事务。

明确责任制的建立是提升领导干部责任意识的关键。必须把领导干部在党风廉政建设中的责任清晰具体呈现，保证其于制定与执行政策的时候，会以党风廉政建设的角度开展考量。在这一推进过程里，党组织应给不同层级的领导干部构建相匹配的考核机制，实现每一位领导干部职责范围的清晰界定，能就自身在党风廉政建设中的任务承担起全部职责。例如，企业高层领导应把总体党风廉政建设责任担起来，实现党风廉政建设政策的有效落实到位；中层领导要担负起具体的落实执行任务，监督部门针对党风廉政建设实施效果做检查与反馈。依靠责任制的有效落实，党风廉政建设的责任意识将被领导干部自觉树立，切实承担起职责。

需加强领导干部于党风廉政建设中的教育分量，驱动他们的政治觉悟及责任担当增长。依托定期开展的党风廉政相关教育培训，提高领导干部对党风廉政建设关键意义的领会，推动其树立起恰当的价值观与政治立场。此外，可凭借加强廉政文化方面建设，营造推动廉洁从业的有利氛围，鼓励领导干部于日常工作进程中严格约束自己，保障党风廉政建设全面覆盖各项工作环节。要加强对领导干部监督考核的实施，保证党风廉政建设真正落地实施。凭借优化领导干部的廉政考核机制，按规定周期对其履职表现进行评估及反馈，对存在问题的干部进行问责相关处置，以此推动党风廉政建设深层拓展。该监督与考核机制不仅能让领导干部增强自我约束，还可保障其履职时契合党风廉政建设要求，让企业治理实现清正廉洁目标[6]。

3.3 加强监督机制，确保精细化管理落实到位

精细化管理对推动党的组织制度建设和党风廉政建设落实成效显著，然而其最终成效的达成，离不开有效监督机制的支撑。针对国有企业而言，唯有借助提升监督水平，才可保障精细化管理各项措施切实落地，保障党的各项制度全面执行到位，才能推动党风廉政建设向纵深发展。推进监督机制的建设强化，得针对制度、执行、反馈层面开展综合性规划安排。要让制度执行到位离不开监督机制，党组织得建立起常态化的监督体系，以自查、互查、审计等多种途径达成，实现各项党务工作及管理措施的严格落实，党组织可按周期开展专项检查工作，保障党员教育、组织活动及党风廉政建设等工作规范且合规。此外，监督机制要进一步强化对党风廉政建设专项监督工作，及时识别并纠正违纪违法情形，实现党的纪律执行圆满达标，维持党风廉政建设的清正本色。

应强化执行阶段的监督力度，做到精细化管理措施切实推行到各个工作环节。领导干部跟党务工作者需始终令高效执行力不缺失，把党组织要求及目标转变成具体工作任务。同时，定期对任务执行情况开展审视与评估，就发现到的问题而言，应立刻推进整改事宜，且落实整改情况反馈和总结相关工作，促使精细化管理目标及方向达成落实。作为监督体系重要组成部分的还有反馈机制，企业应建立起完善的反馈机制，做到党务工作推进情况以及党风廉政建设执行情况及时反馈给党组织各层级，从而让党组织可依据实际状况开展调整与优化。经由不断对监督机制进行调整优化，可保证党组织的各项制度以及党风廉政建设举措能长久有效执行[7]。

4 结语

国有企业的党建与党风廉政建设工作是推动企业高质量发展的重要保障，而精细化管理理念的引入，则为这一工作提供了全新的思路。通过精细化管理的手段，可以进一步提升党组织建设的精度，确保党风廉政建设的各项措施落实到位。尽管目前在实施过程中仍面临一些挑战，但通过加强制度建设、优化监督机制、强化领导干部责任等措施，精细化管理在党建与党风廉政建设中的应用必将为国有企业的持续发展提供强有力的支持。

[参考文献]

[1]于潇潇.全面从严治党国企党风廉政建设的着力点[J].现代企业,2024(5):79-81.
[2]于潇潇.加强国企党风廉政建设和反腐败工作的实践路径[J].办公室业务,2024(9):143-145.
[3]刘洋.加强党风廉政建设保障国企高质量发展[J].山东国资,2024(3):75-76.
[4]苗京.传承廉洁文化,助力深化国企党风廉政建设及高质量发展[J].中外企业文化,2023(12):168-170.
[5]王妍引.加强党风廉政建设促进国企高质量发展的路径研究[J].活力,2023,41(19):22-24.
[6]刘畅.国企党建和党风廉政建设中的精细化管理研究[J].活力,2022(4):94-96.
[7]陈福生.以“两学一做”推进国企党风廉政建设工作[J].中国集体经济,2021(30):25-26.

作者简介：程松金（1987—），男，深圳地铁运营集团有限公司纪检监察经理。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

宣传思想工作推动意识形态引领的路径优化

章雄义
上海飞机制造有限公司，上海 201324

[摘要]宣传思想工作是引领意识形态的核心力量，推动社会主流价值观的形成与发展。有效的路径优化能够提升其在社会发展中的引导作用，增强意识形态领域的创新能力和传播力。通过加强理论武装、创新传播手段、提升社会参与度等方式，能够有效促进思想政治工作的实践落地，推动形成更具影响力的舆论环境。此外，加强党性教育与国家认同感的培养也是优化路径的重要方面，为国家发展注入强大思想动力。

[关键词]宣传思想工作；意识形态；路径优化；理论武装；社会认同
DOI：10.33142/mem.v6i2.16140　　中图分类号：G641　　文献标识码：A

Promoting Ideological Work and Optimizing the Path of Ideological Guidance

ZHANG Xiongyi
Shanghai Aircraft Manufacturing Co., Ltd., Shanghai, 201324, China

Abstract: Propaganda and ideological work is the core force that leads ideology and promotes the formation and development of mainstream values in society. Effective path optimization can enhance its guiding role in social development, strengthen its innovative ability and dissemination in the field of ideology. By strengthening theoretical armament, innovating communication methods, and enhancing social participation, it can effectively promote the practical implementation of ideological and political work and promote the formation of a more influential public opinion environment. In addition, strengthening party spirit education and cultivating national identity are also important aspects of optimizing the path, injecting strong ideological power into national development.

Keywords: propaganda and ideological work; ideology; path optimization; theoretical armament; social identity

引言

在新时代背景下，宣传思想工作作为意识形态的主导力量，肩负着塑造社会价值观、引领舆论风向的重大使命。如何优化其路径，提高其在社会治理中的作用，已成为亟需解决的重要课题。面对信息化、全球化的挑战，传统宣传方式的局限性日益显现，探索新的有效路径，不仅是推动社会主流价值观落地的重要途径，也是增强国家凝聚力与文化自信的关键。有效的路径优化，将使宣传思想工作在新时代中焕发新的生机与活力。

1 宣传思想工作在新时代意识形态引领中的重要作用

在新时代的背景下，宣传思想工作不仅是意识形态领域的重要支柱，也是国家发展的核心动力。其在引领社会价值观、塑造国家认同感以及提升民族凝聚力方面，发挥着至关重要的作用。如何进一步加强宣传思想工作的引领作用，成为推动社会主义现代化建设的关键。

1.1 宣传思想工作对社会价值观引领的作用

宣传思想工作是国家意识形态的重要组成部分，承载着传递核心价值观和社会主流思想的责任。在信息化和全球化迅速发展的今天，社会价值观的多元化和复杂化对国家稳定和社会和谐提出了更高要求。通过精准的宣传思想引导，能够有效传播社会主义核心价值观，培养全社会的共同认同感，确保社会秩序稳定和社会主流思想的统一。宣传思想工作不仅能引导舆论方向，还能塑造公众的行为规范和社会风尚，为建设中国特色社会主义提供精神动力。

1.2 宣传思想工作在提升国家凝聚力中的关键作用

在多元文化交流的今天，宣传思想工作是增强国家认同感和文化自信的重要工具。通过有效的宣传思想引导，能够帮助人民群众认同并接受社会主义核心价值观，进而形成强大的国家凝聚力。尤其是在面对外部不良信息的干扰和内部思想分歧时，宣传思想工作能够凝聚共识，统一思想，进一步巩固国家的社会稳定与和谐。特别是在中国特色社会主义进入新时代的大背景下，如何通过宣传思想工作强化全体人民对党和国家的认同，是提升国家凝聚力的关键所在。

1.3 宣传思想工作在文化自信建设中的深远影响

文化自信是一个国家、一个民族最根本的自信。宣传思想工作不仅仅是对外传播的工具，它更是建设文化自信的核心力量。通过深入开展宣传思想工作，能够激发全民对中华文化的认同和自豪，提升民族文化的影响力与吸引力。在国家文化软实力建设过程中，宣传思想工作通过多元化的传播方式和渠道，不仅向世界展示中国文化的魅力，也能激发人民群众的文化自豪感，推动形成更加稳固的文化自信。通过这样的文化自信建设，不仅能增强国民的凝

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

聚力，也为中华民族的伟大复兴提供强大的文化支持。

2 当前宣传思想工作面临的挑战与困境

尽管宣传思想工作在意识形态引领中发挥着重要作用，但在新时代的背景下，仍面临诸多挑战和困境。如何克服这些问题，提升其效果和影响力，是亟待解决的课题。

2.1 信息化时代带来的挑战

信息化时代的到来，带来了巨大的信息量和信息传播速度，这一变革对传统的宣传思想工作模式提出了严峻挑战。信息碎片化、即时性和多样性的特点使得公众很难全面接受和深刻理解主流思想，易受到各种短平快、偏颇信息的影响。同时，互联网的普及使得个人主义和地域性思想更加突出，意识形态的多元化加剧了社会思想的分裂，形成了价值观的冲突和交锋。面对这种情况，宣传思想工作需要有效应对信息过载和碎片化带来的困扰，在复杂的信息环境中确保正确的价值观能够脱颖而出，保持引领作用。

2.2 传播手段和渠道的局限性

尽管现代传播手段日新月异，然而在实际操作中，宣传思想工作仍面临传播方式单一、渠道不足等问题。传统的宣传思想工作模式往往依赖于报纸、广播、电视等传统媒体，这些传播方式在面对年轻一代特别是网络原住民时，显得力不从心。随着互联网的普及，社交平台成为信息传播的重要渠道，但信息的真假难辨、信任危机也使得传统的宣传方式和新兴的网络传播在内容上难以契合，导致了宣传效果的下降。因此，如何有效创新传播手段和平台的多元化使用，增强宣传思想工作在不同人群中的渗透力和影响力，成为当前面临的一大困境。

2.3 群体思想的多样性与分化

随着社会的发展与变革，各种社会群体的思想逐渐分化，个体的思想观念和价值取向呈现出多样化趋势。这种多样性与分化使得宣传思想工作难以做到“统一化”传播，特别是在一些特殊群体、边缘群体中，传统宣传手段的效果往往有限。无论是城乡差异，还是青年与老年群体之间的价值观差距，都使得统一思想的传播面临巨大挑战。针对这些群体，如何通过个性化的传播内容和精准的思想引导，增强宣传思想工作的覆盖面和感染力，是当前宣传思想工作亟待突破的瓶颈。此外，社会的不公平现象和不平等利益群体的不断增加，也为意识形态的引领工作增加了困难和阻力。

3 优化路径：提升意识形态引领力的有效策略

为应对当前宣传思想工作面临的挑战，优化路径是提升意识形态引领力的关键。通过创新手段和策略，不断提升思想政治工作的实践效果，能够更好地引导社会主流价值观的形成。

3.1 创新传播手段，增强信息传递效果

在信息化时代，传统的传播方式已不能满足新时代宣传思想工作的需求。因此，创新传播手段是提升意识形态引领力的重要路径。首先，要加强新媒体平台的应用，利用微博、微信、短视频等社交平台，借助其高效的传播速度和广泛的用户群体，快速传播主流价值观。其次，应创新内容形式，结合当下年轻人的兴趣和思维方式，推出具有互动性、娱乐性和教育性的内容，使思想政治工作更加生动、有趣，能有效吸引目标受众的关注。此外，利用大数据和人工智能技术，可以对受众进行精准分析，根据不同群体的需求，推送定制化的思想政治内容，提升传播的针对性和效果。

3.2 加强理论武装，深化思想教育

理论武装是宣传思想工作的根本任务，是提升意识形态引领力的基础。加强全社会的理论学习，尤其是在党政干部和青少年中的理论教育，是巩固社会主义核心价值观的根本途径。要通过强化理论的传播渠道，如开设思想政治课程、组织思想教育讲座、举办在线学习平台等方式，提升全体人民的理论素养和政治觉悟。同时，要根据不同群体的需求，实施分类教学，推动理论学习与实践结合，引导人民群众将社会主义核心价值观落实到实际行动中，从而在全社会形成更强的思想共识，增强集体意识和社会责任感。

3.3 增强社会参与，激发群体思想共鸣

社会参与是增强宣传思想工作引领力的重要途径。要鼓励公众积极参与到思想政治工作的建设中来，通过各种平台进行集体讨论、意见反馈与建议采纳，使每个公民都能成为宣传思想工作的一部分。通过提升参与感和归属感，激发群众的思想共鸣与情感认同，进而形成强大的社会凝聚力。在此过程中，媒体和社会组织可以发挥重要作用，搭建起公众与思想政治工作之间的桥梁。通过群体间的互动与交流，可以强化公共议题的讨论，使得宣传思想工作更加贴近现实、贴近人民生活，真正实现从上至下与从下至上的互动共赢，提升全社会的思想认同度。

4 创新传播手段对宣传思想工作路径优化的推动作用

在信息化迅速发展的今天，创新传播手段已成为优化宣传思想工作路径的关键。通过有效运用新兴媒介和技术手段，可以大大提高思想政治工作的传播效果和覆盖面。

4.1 新媒体平台的普及与传播效能

随着互联网和移动互联网的广泛普及，新媒体平台成为了信息传播的主流渠道。社交媒体、短视频平台、博客等为思想政治工作提供了新的传播途径，这些平台不仅能迅速触及大量受众，还能突破传统媒体的传播限制，迅速传播和引导主流意识形态。通过精准的内容定制和互动性增强，利用这些平台能够在短时间内产生广泛的社会影响力。此外，新媒体的碎片化传播特征也使得思想政治工作可以通过轻松的娱乐化形式和富有创意的表达方式，以更具吸引力的内容吸引年轻一代，提高宣传思想工作的接受

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

度和传播力。

4.2 多元化传播手段提升思想政治工作的吸引力

传统的单一传播模式往往容易使受众产生“信息疲劳”，无法有效吸引公众的关注。创新传播手段强调多元化内容和形式的结合，利用图文、视频、音频等多种形式相结合的方式，增强思想政治工作的多样性和娱乐性，使其更贴近受众的需求。通过短视频、微电影、动漫等年轻人喜闻乐见的传播形式，思想政治工作能够快速实现信息的传播，同时还能提高受众的参与感和认同感。创新传播手段不仅能增强思想政治工作的亲和力，还能够提升公众的思想共鸣，使思想引导更具互动性和感染力。

4.3 大数据与人工智能助力精准传播

大数据和人工智能的结合，为思想政治工作的精准化、个性化传播提供了有力支持。通过大数据分析，可以对不同群体的思想倾向、兴趣偏好和接受能力进行科学评估，从而实现精准的受众定位。通过大数据技术，思想政治工作可以根据受众的具体特点，定制个性化的传播内容，实现量身定制的信息传递，最大限度地提高传播效果和思想引导力。人工智能技术则能够通过智能推荐、语音识别等手段，提升内容的传播效率和互动性，让思想政治工作与受众形成更加深度的互动。通过智能化分析，能够实时了解宣传效果，为后续工作提供数据支持和优化依据，从而更好地满足新时代思想政治工作的需求。

5 强化社会参与与理论武装在意识形态引领中的关键作用

强化社会参与和理论武装，是提升意识形态引领力的有效途径。通过加强社会各界的理论学习和积极参与，能够凝聚共识，增强全社会的思想认同和价值观共识。

5.1 强化理论武装提升全社会思想觉悟

理论武装是宣传思想工作的重要基石，是提升意识形态引领力的关键环节。通过加强理论武装，尤其是对社会主义核心价值观的宣传和教育，能够提升全社会的思想觉悟和政治意识。特别是在新时代背景下，加强党性教育和马克思主义理论的学习，不仅能够帮助广大人民群众形成正确的价值观，还能增强他们对党和国家的认同感和归属感。通过学校教育、党政干部培训、网络学习平台等多渠道的方式，有效将理论知识传播到社会各个角落，使每个公民都能在思想上接受和认同社会主义核心价值观，为促进社会和谐、推动国家发展奠定理论基础。

5.2 社会参与助力思想政治工作精准引导

社会参与是提升意识形态引领力的重要推动力。通过激发全社会的参与热情，思想政治工作能够更加贴近实际，增强其生命力与影响力。加强社会组织、社区团体和企事业单位等多方面参与，扩大思想政治工作的传播面。尤其在互联网和新媒体时代，公众的积极参与使得社交平台、论坛等成为思想政治工作的重要场域。通过这些平台，公众能参与讨论、提出建议，并增强对主流价值观的认同感。社会参与促进思想政治工作双向交流，使其更加符合人民需求，增强代表性。

5.3 理论学习与社会实践相结合实现深度引导

将理论学习与社会实践相结合，是强化理论武装与社会参与的有效途径。在现代社会，单纯的理论灌输难以引起公众深刻认同，理论学习需要与实际需求和生活紧密结合。通过组织志愿服务、公益活动和文化项目等形式，将理论应用于实践，让群众在参与中体会社会主义核心价值观的实际意义。理论与实践结合，不仅增强群众的思想共识，还能帮助其将价值观内化为日常行为，推动社会和谐与稳定。这种方式使理论教育更贴近生活，增强思想政治工作的引导力与深度。

6 结语

在新时代背景下，宣传思想工作作为意识形态引领的重要力量，面临着信息化、多元化带来的挑战。通过创新传播手段、强化理论武装与社会参与，可以有效优化思想政治工作路径，提升其引领力。理论学习与社会实践的结合，能够使思想教育更加贴近群众生活，增强社会认同感。只有不断深化路径优化，才能确保宣传思想工作在复杂的社会环境中发挥其应有的作用，为社会主义核心价值观的普及和国家文化自信的建设提供强大动力。

[参考文献]

[1]张晶.以党的二十大精神为指导 加强全媒体时代青年宣传思想工作路径探析[J].新生代,2023(1):17-28.
[2]陈峰.全媒体背景下加强宣传思想工作队伍建设路径研究[J].东方企业文化,2023(1):52-54.
[3]张敏,黄良斌.融媒体视域下高校宣传思想工作创新路径探究[J].湖北开放职业学院学报,2023,36(11):25-29.
[4]移敏.党建引领高校宣传思想工作高质量发展研究[J].时代报告,2024(4):48-50.
[5]赵梦霖.“七个着力”视角下高校宣传思想工作创新路径研究[J].华北理工大学学报(社会科学版),2024,24(4):68-73.

作者简介：章雄义（1984.11—），男，上海市，毕业自中共江苏省委党校经济管理专业。目前就职于上海飞机制造有限公司复合材料中心综合管理部党建室，任职党建干事（主管级），职称为助理政工师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

加强廉洁文化建设 让清风正气充盈国有企业

唐美龄
深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]廉洁文化是新时代国有企业高质量发展的重要保障。本文围绕新时代背景下国企廉洁文化建设的重要性与紧迫性，系统分析其现状及存在问题，从理念塑造、制度保障、监督机制与教育引导等方面提出建设路径，旨在推动廉洁文化与企业治理深度融合，营造风清气正的发展环境。通过理论归纳与机制探讨，为国企建立内生、系统、有效的廉洁文化提供借鉴与思路，助力新时代全面从严治党向基层延伸、向企业纵深发展。
[关键词]国有企业；廉洁文化；新时代；文化建设；清风正气
DOI：10.33142/mem.v6i2.16163　　中图分类号：D26　　文献标识码：A

Strengthening the Construction of a Probity Culture to Fill State-owned Enterprises with a Clean and Moral Integrity

TANG Meiling
Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: A culture of integrity is an important guarantee for the high-quality development of state-owned enterprises in the new era. This article focuses on the importance and urgency of building a clean culture in state-owned enterprises under the background of the new era, systematically analyzes its current situation and existing problems, and proposes a construction path from the aspects of concept shaping, institutional guarantee, supervision mechanism, and educational guidance, aiming to promote the deep integration of clean culture and corporate governance, and create a clean and upright development environment. Through theoretical induction and mechanism exploration, this study provides reference and ideas for establishing an endogenous, systematic, and effective culture of integrity in state-owned enterprises, and helps to extend the comprehensive strict governance of the Party to the grassroots and deepen the development of enterprises in the new era.
Keywords: state-owned enterprises; probity culture; new era; cultural construction; clean and moral integrity

引言

在新时代全面从严治党战略持续深化的背景下，国有企业肩负经济责任与政治责任双重使命，廉洁文化建设已成为提升治理效能、筑牢纪律防线的重要抓手。相比制度层面防控，廉洁文化更强调思想引领与价值塑造，是实现企业治理内在驱动的根本保障。本文拟从理念、制度、监督与教育四方面探索其建设路径，推动国企形成清风正气充盈的良好生态。

1 新时代国企廉洁文化建设的价值意涵

在全面从严治党向纵深推进、党风廉政建设不断强化的新时代背景下，国有企业不仅承载着经济发展任务，更肩负着体现国家意志和制度优势的政治责任。廉洁文化作为企业软实力的重要组成部分，其建设已成为提升企业治理效能、优化政治生态、增强核心竞争力的关键环节。探索国企廉洁文化的价值意涵，是推动企业实现内在驱动、行稳致远的重要前提。

1.1 廉洁文化对国企治理能力提升的基础性作用

廉洁文化不仅是价值层面的建设，更是企业治理体系和治理能力现代化的重要支撑。在国有企业管理过程中，廉洁文化通过倡导守规矩、讲纪律的行为导向，推动制度的规范执行，从而促进管理流程的制度化、标准化。它不仅提升了制度的权威性和执行力，也减少了权力寻租、管理失序等问题的发生，使企业运作更为高效、透明。此外，廉洁文化能够在日常管理中形成一种内嵌的“约束机制”，不依赖外部强制力，也能促使员工自觉遵守制度、履行职责，成为企业内部治理的重要“润滑剂”[1]。

1.2 廉洁文化在构建企业政治生态中的引领作用

企业政治生态是政治纪律、组织文化、干部作风等要素的综合反映，而廉洁文化在其中起到引领风尚、净化环境的作用。国有企业作为党领导下的重要经济组织，党的建设与企业管理高度融合，廉洁文化在企业中落实得好，不仅能防范腐败风险，更能营造正气充盈、风清气正的组织氛围。它通过润物细无声的方式，使员工在潜移默化中接受价值熏陶，增强政治意识、纪律意识，推动企业构建良性的组织生态圈，形成干事创业、担当奉献的主流价值观。这种文化力量对规范权力运行、增强制度执行具有强大的支撑和引导作用。

1.3 廉洁文化作为企业核心竞争力的重要体现

在激烈的市场竞争中，企业的软实力日益成为衡量其综合实力的关键指标之一。廉洁文化不仅有助于企业塑造

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

良好的社会形象和公众信誉，还能在内部形成团结协作、风清气正的文化氛围。对外而言，廉洁形象提升了企业的品牌公信力与商业道德水平，增强与政府、合作方、社会公众之间的信任与合作意愿；对内而言，廉洁文化激发员工认同感与归属感，强化组织凝聚力与执行力，有效防止人情化、庸俗化的管理现象，助力企业构建公平公正、按能用人的机制，激发员工的积极性和创造性。因此，廉洁文化不仅是企业形象的体现，更是其持续发展与核心竞争力的重要支撑。

2 当前国企廉洁文化建设面临的主要问题

尽管近年来国有企业在廉洁文化建设方面取得了积极进展，但整体推进过程中仍存在诸多薄弱环节，影响了廉洁文化的深入落地和长效机制的形成。这些问题主要体现在理念层面、制度层面以及教育实践层面，制约了廉洁文化在国企内部的实效发挥。只有正视这些问题，找准短板所在，才能为下一步优化路径提供现实基础。

2.1 理念认知偏差与重视程度不足

理念是文化建设的灵魂，而理念认知的偏差，直接导致廉洁文化在部分企业中“虚化”“表面化”。部分国企在推动廉洁文化建设时，缺乏对其战略意义的系统理解，仅将其视作应付检查的“规定动作”或宣传任务，缺乏从内心深处的价值认同和行动自觉。在这种认识偏差的驱动下，廉洁文化往往停留在会议标语、宣传口号上，内容空泛、形式单一，难以与企业管理、制度建设形成协同联动。同时，一些企业领导层未能发挥“关键少数”的示范引领作用，导致廉洁文化传导层级断裂、落地深度不足，员工难以真正感受到其现实意义与行为约束力。

2.2 制度落实不严与执行力不足

制度是廉洁文化得以落地生根的基本保障，但在一些国有企业中，尽管廉洁相关制度已经基本建构，如“三重一大”决策机制、干部选拔任用程序、监督检查制度等，但在实际执行中却常常出现“宽、松、软”的问题。有制度不执行、打折扣，有流程不规范、走过场的现象较为普遍。一些制度在文本上完备，实践中却流于形式，缺乏有效的跟踪机制和责任追究机制，导致制度约束力和震慑力大打折扣。更有甚者，部分管理人员对制度采取“选择性执行”态度，使制度成为装饰性摆设，从而削弱了企业的廉洁建设成效，甚至埋下腐败隐患[2]。

2.3 教育方式单一与覆盖范围有限

教育引导是推动廉洁文化内化于心、外化于行的重要途径，但在现实操作中，不少国企廉洁教育仍呈现方式单一、内容枯燥、缺乏互动的问题。通常以集中学习、会议宣讲为主，缺乏与岗位实际结合的针对性教育内容，员工普遍感到“听了记不住、记住用不上”，教育实效难以显现。此外，一些企业将廉洁教育的对象局限于领导干部或管理层，忽视了基层员工与一线岗位的教育需求，导致教育覆盖面不足、层级断裂，整体文化氛围无法在企业全体成员中真正形成合力。这种教育“上热中温下冷”的状态，显然不利于廉洁文化的全面渗透和长效构建。

3 构建新时代国企廉洁文化的理念

理念是文化建设的先导。新时代国企廉洁文化要真正实现“入脑入心”，必须从理念层面进行系统构建，以正确的价值导向推动制度机制的完善和行为规范的自觉。理念基础的确立不仅决定了廉洁文化的方向和高度，更决定了其能否融入企业发展的全过程、各环节。在此背景下，应从政治统领、使命融入与价值认同三方面入手，夯实廉洁文化建设的思想根基。

3.1 坚持党的领导，强化政治引领

廉洁文化不是脱离政治的孤立存在，而是党风廉政建设和全面从严治党的有机组成部分。在国有企业中，党的领导地位是廉洁文化建设的根本保障。要构建风清气正的企业文化环境，首先必须以党的政治建设为统领，将党的政治纪律和政治规矩内化为文化规范，引领全体员工坚定理想信念、严守纪律规矩。实践中，应强化党组织在企业中的政治核心作用，将党的主张转化为企业治理理念和制度体系；落实“第一议题”制度，强化对企业领导干部特别是“一把手”的政治监督，确保在思想层面筑牢拒腐防变的“第一道防线”。通过政治引领，廉洁文化才能具备方向感、权威性与引导力[3]。

3.2 强化使命担当，植入企业发展愿景

廉洁文化不是企业发展的附属品，而应成为其战略愿景的一部分。新时代的国企不仅承担经济任务，更肩负着保障国家安全、服务社会民生的重大使命。因此，廉洁文化应当紧扣企业的使命责任，将廉洁理念与企业发展战略、核心价值观深度融合。企业在制定战略规划、愿景目标时，应主动将“廉洁、安全、合规”作为组织发展的前提条件，推动廉洁文化从“外在约束”向“内在信仰”转变。同时，要通过组织架构、人才选拔、业务流程等机制设计，使廉洁理念渗透到企业运行的各个环节，真正实现“以文化引导行为、以文化推动发展”。如此，企业的廉洁文化不仅具有制度基础，更具组织认同与行为支持。

3.3 倡导正气文化，构建共同价值认同

廉洁文化的生命力在于认同与共享，其有效构建依赖于全体员工对“风清气正”价值的普遍认同与实践践行。要打造具有凝聚力、感染力的企业廉洁文化，就必须倡导弘扬正气，以典型引领为抓手，营造积极向上的氛围。例如，通过树立清廉干部、先进集体等典型人物和团队，激发员工见贤思齐的内在动力；通过文化墙、廉洁主题日、道德讲堂等形式化载体，将廉洁价值具象化、日常化，使其从规训制度转化为行为习惯。同时，要鼓励员工参与文化共建，营造人人讲廉、人人思廉的文化氛围，构建企业内部强有力的道德约束机制。唯有将“正气”作为主流文

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

化不断放大，才能实现企业从制度驱动到价值自觉的跃升。

4 推动国企廉洁文化建设的实践路径

理念引领提供方向，制度与机制建设则是廉洁文化落地生根的关键保障。只有将理念基础转化为实际可操作的制度安排和管理手段，廉洁文化才能从“纸上蓝图”变为“现实图景”。因此，在构建理念共识的基础上，国有企业必须结合自身特点，从制度建设、监督执行和教育宣传等维度，建立起全方位、立体化的廉洁文化实践路径，确保文化建设有形化、常态化、长效化。

4.1 完善制度体系，筑牢廉洁防线

制度是廉洁文化建设的第一道防线，是企业治理体系的基石。新时代国企应当立足现有制度体系，围绕关键领域和重点岗位，不断优化与完善廉洁制度结构，推动构建系统完备、科学规范、运行高效的规章制度体系。首先，要注重制度设计的针对性和可执行性，强化对权力运行的制约与监督，尤其是涉及重大投资、物资采购、人事任免等关键环节的制度流程，要有明确的权限界定和程序规范。其次，要将制度的执行情况纳入日常考核与监督，做到“有制度、有检查、有问责”，防止制度“悬空”、执行“走样”。同时，应根据企业发展变化动态调整制度条款，确保制度建设始终与廉洁文化目标保持一致，不断增强制度的适应性与实效性[4]。

4.2 健全监督机制，压实责任链条

监督是制度执行的保障，是廉洁文化建设的刚性力量。要推动国企廉洁文化建设走深走实，必须健全覆盖全面、运行顺畅、责任明确的监督体系。一方面，应完善内部监督机制，发挥纪检机构、审计部门和合规体系的协同作用，明确各环节监督职责，形成“横向协同、纵向贯通”的监督网络，避免“盲区”和“空档”。要加强对关键岗位和权力集中部门的日常监督，推进“靠前监督”“全程监督”，使权力始终处于制度和监督的轨道之内。另一方面，应积极拓展外部监督渠道，强化与行业监管部门、媒体和社会公众之间的信息互动，推动监督公开化、透明化。通过建立健全责任追究机制，把监督结果与干部任用、绩效考核紧密挂钩，切实压实“谁主管谁负责”的责任链条，真正形成不敢腐、不能腐、不想腐的工作格局。

4.3 创新教育载体，增强员工廉洁意识

廉洁文化建设离不开持续有效的宣传教育，它是思想认同与行为自觉之间的桥梁。要打破传统教育“重形式、轻实效”的局限，探索多元化、个性化的教育路径，提升廉洁教育的吸引力和感染力。首先，在教育形式上要注重互动与参与，例如通过情景模拟、沉浸式培训、案例教学、岗位廉洁风险演练等方式，提高教育的针对性与实用性；其次，在传播方式上要结合新媒体手段，利用企业内网、公众号、视频平台等载体开展“云宣教”，增强覆盖面与传播力；再次，在教育内容上，要贴近员工思想和岗位实际，开展分层分类培训，特别是对年轻干部、新入职员工和一线岗位人员，要有针对性地强化廉洁意识。除此之外，还应鼓励员工参与文化共建，如廉洁倡议、廉洁征文、主题演讲等活动，强化自我表达与身份认同，使廉洁文化由“他律”向“自律”转化[5]。

综上，新时代国企廉洁文化的实践建设，必须在制度、监督与教育三方面齐头并进、协同发力，形成“文化嵌入制度、制度保障监督、监督促进教育”的系统闭环机制。唯有将理念化为规则，将规则落实为行动，才能让廉洁文化真正成为企业发展的内在驱动力和长期竞争力。

5 结语

新时代背景下，国有企业肩负着经济与政治双重使命，廉洁文化建设不仅是企业健康发展的内在需求，更是落实全面从严治党的重要体现。唯有夯实理念基础，健全制度体系，强化监督执行，丰富教育形式，才能构建起融理念、制度、行为于一体的廉洁文化体系。未来，国企应持续推动廉洁文化内化为价值认同、外化为行为自觉，以清风正气涵养企业生态，助力企业行稳致远、基业长青。

[参考文献]

[1]许亚兹.加强廉洁文化建设，提升内部治理水平[J].上海企业,2025(2):61-63.
[2]刘振铎.加强新时代廉洁文化建设的研究和实践[J].当代石油石化,2025,33(2):55-58.
[3]吴建雄.加强新时代廉洁文化建设[J].黄河.黄土.黄种人,2025(1):22-25.
[4]王海龙.新时代国有企业加强廉洁文化建设的策略[J].上海企业,2025(1):30-32.
[5]安然.新时代加强企业廉洁文化建设研究[J].办公室业务,2025(1):153-155.

作者简介：唐美龄（1986—），男，深圳地铁运营集团有限公司，纪检监察岗。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新疆农民专业合作社发展现状及对策分析

李 哲
第五师农业发展服务中心，新疆 双河 833408

[摘要]近年来，农民合作社作为新型农业经营主体，在我国农业现代化进程中扮演着愈发重要的角色。它将分散的小农户组织起来，有效连接了小生产与大市场，推动了农业产业化经营，促进了农民增收，已然成为解决“三农”问题的关键力量。新疆作为我国重要的农业产区，拥有丰富的农业资源，在国家“一带一路”倡议的推动下，农业发展迎来了新契机。在这样的大背景下，农民合作社在新疆农业发展中占据着举足轻重的地位。探究合作社在乡村振兴中的作用机制与发展策略，能更好地发挥其在整合乡村资源、促进产业融合、提升乡村治理水平等方面的优势，推动乡村经济社会全面发展，加快乡村振兴战略的实施进程，为建设美丽、富裕、和谐的新农村奠定坚实基础。

[关键词]合作社；发展现状；对策分析
DOI：10.33142/mem.v6i2.16161　　中图分类号：F32　　文献标识码：A

Analysis of the Development Status and Countermeasures of Xinjiang Farmers' Professional Cooperatives

LI Zhe
The Fifth Division Agricultural Development Service Center, Shuanghe, Xinjiang, 833408, China

Abstract: In recent years, as a new type of agricultural management entity, farmer cooperatives have played an increasingly important role in the modernization process of agriculture in China. It organizes dispersed small farmers, effectively connects small production with large markets, promotes agricultural industrialization, and increases farmers' income, becoming a key force in solving the "agriculture,rural areas and farmers". As an important agricultural production area in China, Xinjiang has rich agricultural resources. With the promotion of the national "the Belt and Road" initiative, agricultural development has ushered in a new opportunity. In this context, farmer cooperatives play a crucial role in the development of agriculture in Xinjiang. Exploring the role mechanism and development strategies of cooperatives in rural revitalization can better leverage their advantages in integrating rural resources, promoting industrial integration, and improving rural governance, promote comprehensive rural economic and social development, accelerate the implementation process of rural revitalization strategies, and lay a solid foundation for building a beautiful, prosperous, and harmonious new countryside.

Keywords: cooperative society; development status; countermeasures analysis

1 新疆合作社发展现状

近年来，新疆合作社发展态势迅猛，数量持续攀升。截至 2023 年底，新疆农民合作社总数已突破 30000 家，相较于 2010 年的 3652 家，增长了近 8 倍，年均增长率超过 20%。从增速来看，呈现出前期快速增长，后期逐渐趋于平稳的态势。在 2010-2015 年间，受国家政策鼓励、农业发展需求等因素影响，新疆合作社数量增长迅速，年增长率一度超过 30%；2015 年后，随着市场逐渐饱和，增长速度虽有所放缓，但仍保持着每年 10%-15%的稳定增长。

在规模方面，合作社的经营规模不断扩大。以种植类合作社为例，平均种植面积从 2010 年的不足 500 亩，发展到 2023 年的 1000 亩以上，部分大型合作社的种植面积更是超过 5000 亩。尉犁县恒山棉花种植农民专业合作社成立于 2017 年 9 月，成立之初棉田面积仅 3400 亩，到 2023 年已增加到 1.2 万亩。养殖类合作社的牲畜存栏量也大幅提升，一些大型养殖合作社的牛羊存栏量达到数千头。

成员数量也呈现出稳步增长的趋势。2010 年，新疆合作社成员总数约为 10 万户，到 2023 年，这一数字已增长至超过 80 万户，越来越多的农民认识到合作社的优势，积极加入其中。在合作社的带动下，农民的收入水平显著提高。2023 年，新疆合作社成员的人均可支配收入达到 18000 元，比非成员农民高出 3000 元左右。

2 新疆合作社发展面临的问题

2.1 组织化程度偏低

尽管新疆合作社在数量和规模上取得了一定发展，但部分合作社存在组织化程度偏低的问题。在内部管理方面，一些合作社规章制度不健全，缺乏明确的议事规则和决策程序。在财务管理上，许多合作社账目混乱，财务信息不透明，缺乏有效的财务监督机制。部分合作社没有专业的财务人员，账目记录简单随意，甚至存在账外账的情况，成员对合作社的财务状况缺乏了解，信任度降低。成员凝聚力不足也是组织化程度低的一个重要表现。一些合作社

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

成员之间缺乏共同的利益基础和合作意识，只是简单地将土地或资金入股，参与合作社事务的积极性不高。在合作社的生产经营过程中，成员之间缺乏沟通与协作，各自为政，难以形成合力。在农产品销售环节，有的成员为了个人利益，私自将农产品低价卖给其他收购商，扰乱了合作社的销售计划和市场秩序，影响了合作社的整体利益。

2.2 市场对接困难

市场对接困难是新疆合作社发展面临的一大难题，主要体现在市场信息不畅和销售渠道单一两个方面。在市场信息获取上，部分合作社缺乏有效的信息收集与分析机制。由于地理位置偏远、信息化基础设施不完善以及缺乏专业的市场调研人员，很多合作社难以及时、准确地获取市场动态、价格走势、消费者需求等关键信息。

在销售渠道方面，新疆合作社大多依赖传统的线下销售模式，销售渠道较为单一。许多合作社主要将农产品销售给当地的批发商、零售商或收购商，缺乏直接面向终端消费者的销售渠道。这种依赖中间商的销售模式不仅增加了流通环节，提高了交易成本，而且使合作社在市场定价中处于被动地位，利润空间被大幅压缩。

2.3 管理与技术短板

在管理方面，合作社管理人员素质参差不齐，成为制约发展的重要因素。许多合作社的管理人员由普通农民担任，他们虽具备一定的农业生产经验，但普遍缺乏系统的管理知识和市场运营能力。据调查，新疆部分合作社管理人员中，接受过专业管理培训的比例不足 30%。这使得合作社在制定发展战略、组织生产经营、市场营销等方面存在诸多不足。一些合作社在面对市场变化时，无法及时调整经营策略，导致产品滞销；在内部管理上，不能合理安排成员工作，造成人力资源浪费，影响了合作社的运营效率和经济效益。技术创新能力不足也是新疆合作社面临的一大难题。部分合作社仍采用传统的生产技术和管理方式，对新技术、新设备的应用推广积极性不高。在农产品加工环节，技术落后导致产品附加值低，市场竞争力弱。许多合作社的农产品只是进行简单的粗加工，缺乏深加工能力，无法满足市场对高品质、多样化农产品的需求。

2.4 政策扶持有待加强

政策扶持在新疆合作社的发展进程中至关重要，但目前存在政策落实不到位和扶持力度不够等问题，严重制约了合作社的发展。在政策落实方面，一些扶持合作社发展的政策未能有效落地。部分地方政府在执行过程中，存在理解偏差、执行不力的情况。以税收优惠政策为例，国家出台了一系列针对合作社的税收减免政策，但在实际操作中，部分合作社由于不了解政策细节或相关部门审批流程繁琐，未能享受到应有的税收优惠。从扶持力度来看，与内地发达地区相比，新疆合作社获得的财政、金融等方面的支持相对不足。在财政补贴方面，资金规模较小，难以满足合作社发展的实际需求。许多合作社在基础设施建设、技术研发、市场拓展等方面急需资金支持，但财政补贴杯水车薪。在金融支持方面，合作社面临融资难、融资贵的问题。银行等金融机构对合作社的贷款审批较为严格，贷款额度有限，利率较高。由于合作社固定资产较少，缺乏有效的抵押物，难以获得银行的足额贷款。

3 促进新疆合作社发展的对策建议

3.1 强化组织建设

完善内部管理制度是提高合作社组织化程度的关键。合作社应依据相关法律法规，结合自身实际情况，制定全面、细致且切实可行的章程，明确成员的权利与义务、组织架构、决策程序、财务管理、利益分配等关键事项。在议事规则方面，建立定期的成员大会和理事会会议制度，重大事项必须经过充分的成员讨论和民主决策，确保决策的科学性和民主性。在财务管理上，聘请专业的财务人员，建立健全财务账目，定期进行财务审计，并向成员公开财务信息，增强财务透明度，提高成员的信任度。

建立健全组织架构，明确各部门职责，确保合作社高效运转。除了设立成员大会、理事会、监事会等基本机构外，还应根据业务需求，合理设置生产、销售、技术、财务等部门，各部门分工明确，协同合作。生产部门负责农产品的生产管理，确保农产品的产量和质量；销售部门负责市场开拓和产品销售，提高产品的市场占有率；技术部门负责引进和推广先进的农业技术，提升合作社的生产技术水平；财务部门负责财务管理和资金运作，保障合作社的资金安全和合理使用。加强各部门之间的沟通与协调，建立有效的信息传递和反馈机制，及时解决生产经营过程中出现的问题。

加强成员培训，提升成员素质和合作意识，是增强合作社凝聚力和战斗力的重要举措。定期组织成员参加农业技术培训，邀请农业专家、技术人员为成员传授先进的种植、养殖技术，提高成员的生产技能。开展经营管理培训，帮助成员了解市场经济知识、合作社运营管理知识，提升成员的市场意识和管理能力。加强合作理念培训，通过宣传教育、案例分析等方式，增强成员的合作意识和团队精神，使成员充分认识到合作社的优势和作用，积极参与合作社的事务，共同推动合作社的发展。可以组织成员到先进的合作社参观学习，借鉴其成功经验，拓宽成员的视野和思路。

3.2 拓展市场渠道

加强市场信息平台建设，是解决合作社市场信息不畅的关键举措。政府应加大投入，建立覆盖全区的农业市场信息服务网络，整合农业部门、商务部门、市场研究机构等多方面的信息资源，为合作社提供及时、准确、全面的市场动态、价格走势、供求信息、技术创新等信息服务。通过搭建农业大数据平台，运用现代信息技术，对农产品市场信息进行收集、分析和预测，为合作社的生产经营决策提供科学依据。例如，定期发布主要农产品的市场价格行情、库存情况、进出口数据等，帮助合作社合理安排生产计划，避免盲目跟风种植或养殖。

开展电商销售，能有效拓展合作社的销售渠道，提升

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

市场竞争力。合作社应积极拥抱互联网，加强与电商平台的合作，如淘宝、京东、拼多多等，开设农产品销售专区，展示和销售特色农产品。加强电商人才培养，通过举办电商培训班、邀请电商专家授课等方式，提高合作社成员的电商运营能力，包括店铺装修、产品推广、客户服务等。注重农产品的品牌建设和包装设计，打造具有新疆特色的农产品品牌，提升产品的附加值和市场认可度。利用网络直播、短视频等新兴营销手段，宣传推广新疆农产品，吸引更多消费者购买。

推进“农超对接”，可减少流通环节，降低交易成本，实现合作社与超市的互利共赢。政府应加强引导和协调，搭建合作社与超市的对接平台，组织开展“农超对接”洽谈会、展销会等活动，促进双方建立长期稳定的合作关系。合作社要严格按照超市的质量标准和采购要求，组织生产和供应农产品，确保产品的质量安全和稳定供应。加强农产品冷链物流建设，完善冷藏保鲜设施，确保农产品在运输和储存过程中的品质不受影响。例如，某蔬菜种植合作社与当地大型超市建立“农超对接”关系，通过直接供货，减少了中间环节，降低了物流成本，蔬菜价格更具竞争力，同时超市也能获得新鲜、优质的蔬菜供应，满足消费者需求。

3.3 提升管理与技术水平

加强管理人员培训，是提升合作社管理水平的重要举措。政府相关部门应加大对合作社管理人员培训的投入，制定系统的培训计划。培训内容应涵盖农业经营管理、市场营销、财务管理、法律法规等多个方面，根据不同层次和岗位需求，设置针对性的课程。例如，为合作社理事长开设领导力与战略规划课程，提升其战略决策能力；为财务人员提供专业的财务管理培训，确保账目清晰、财务规范。培训方式可以多样化，采用线上线下相结合的模式，邀请行业专家、成功企业家进行授课，组织实地考察学习先进合作社的管理经验，通过案例分析、模拟经营等方式，提高培训的实效性。

积极与科研机构、高校开展合作，能够为合作社提供强大的技术支持和智力保障。合作社应主动加强与新疆农业大学、新疆农科院等本地科研院校的沟通与联系，建立长期稳定的合作关系。通过合作开展科研项目，共同解决农业生产中的技术难题，如研发适合新疆地区的农作物新品种、优化种植养殖技术、提高农产品加工技术等。科研院校可以为合作社提供技术咨询、技术培训、技术指导等服务，帮助合作社成员掌握先进的农业技术，提升生产水平。鼓励科研院校的科研成果在合作社进行转化应用，加快科技成果的推广速度，提高农业生产的科技含量。

引进先进技术和设备，是提高合作社生产效率和产品质量的关键。合作社应根据自身产业特点和发展需求，有针对性地引进先进的农业生产技术和设备。在种植领域，推广应用精准农业技术，如利用卫星定位、传感器等技术实现精准施肥、精准灌溉，提高资源利用效率，减少环境污染。引进智能化的农业机械设备，如无人驾驶拖拉机、联合收割机等，提高生产作业效率，降低劳动强度。在养殖领域，采用智能化养殖设备，实现对养殖环境的精准控制，提高养殖效益和产品质量。加大对农产品加工技术和设备的引进，提升农产品的深加工能力，增加产品附加值，满足市场对多样化、高品质农产品的需求。

3.4 加大政策支持力度

政府应加大财政扶持力度，设立专项扶持资金，助力新疆合作社发展。专项扶持资金可重点投向合作社的基础设施建设，如修建灌溉设施、仓储设施、冷链物流设施等，改善生产经营条件，减少农产品损耗，延长农产品保鲜期，提高市场竞争力。加大对合作社技术创新的支持，鼓励合作社引进和推广先进的农业技术，开展农产品深加工，提高产品附加值。对在技术创新方面表现突出的合作社给予资金奖励，激发其创新积极性。

在税收优惠方面，全面落实国家和地方针对合作社的税收减免政策，简化申报流程，确保合作社能够顺利享受优惠。对合作社销售自产农产品免征增值税，对从事农产品初加工的合作社免征企业所得税，减轻合作社的税收负担，增加其资金积累，用于扩大生产和发展业务。

金融支持也是促进合作社发展的关键。鼓励银行等金融机构创新金融产品和服务，开发适合合作社的信贷产品，如农产品订单质押贷款、土地经营权抵押贷款等，拓宽合作社的融资渠道。降低贷款门槛，简化贷款手续，提高贷款额度，满足合作社在生产经营过程中的资金需求。建立健全农业信贷担保体系，为合作社贷款提供担保，降低金融机构的贷款风险，增强金融机构对合作社的信贷支持信心。例如，政府出资设立农业信贷担保公司，为符合条件的合作社提供担保服务，解决合作社因抵押物不足而贷款难的问题。

4 结语

本研究深入剖析了新疆合作社的发展现状、面临的问题，并提出了针对性的对策建议。未来，新疆合作社在农业发展、农民增收、乡村振兴等方面将发挥更加重要的作用。持续关注和研究合作社的发展动态，深入分析其面临的新问题、新挑战，及时提出针对性的对策建议，对于推动新疆农业农村经济的高质量发展具有重要意义。这需要政府、合作社、科研机构、企业等各方共同努力，形成合力，为新疆合作社的发展创造良好的环境，助力新疆农业现代化进程不断向前推进。

[参考文献]

[1]蔺欣艳.新疆昌吉农民专业合作社运营发展策略探究[J].中国农村科技,2023(3):64-66.
[2]古丽巴哈提·哈尼.新疆特克斯县畜牧业发展现状及对策分析[J].福建畜牧兽医,2023,45(2):63-65.
[3]周鹏飞.新疆财政支农与农业经济增长关系研究[D].新疆:塔里木大学,2023.

作者简介：李哲（1992.10—），男，民族：汉族，学历：本科，毕业院校：国家开放大学，所学专业：土木工程，目前职称：助理农艺师。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

奇台县生态经济发展战略思考

韩东阳
昌吉学院经济与管理学院，新疆 昌吉 831100

[摘要]在生态文明建设与高质量发展深度融合的背景下，如何破解生态保护与经济发展的二元对立，成为县域可持续发展的核心命题。作为兼具农业禀赋与生态景观的西北县域，奇台曾面临水资源短缺、产业结构单一等发展桎梏，却通过创新生态经济模式实现了“绿水青山”向“金山银山”的价值转化。文中立足奇台县“生态立县、产业兴县、民生富县”的战略框架，系统剖析其融合生态系统服务价值理论、可持续发展理念与绿色 GDP 核算的实践路径。
[关键词]奇台县；生态经济；理论分析
DOI：10.33142/mem.v6i2.16149　　中图分类号：F323.2　　文献标识码：A

Thoughts on the Development Strategy of Ecological Economy in Qitai County

HAN Dongyang
School of Economics and Management, Changji University, Changji, Xinjiang, 831100, China

Abstract: Against the backdrop of the deep integration of ecological civilization construction and high-quality development, how to break the binary opposition between ecological protection and economic development has become the core proposition of sustainable development in counties. As a northwest county with both agricultural endowments and ecological landscapes, Qitai once faced development constraints such as water scarcity and a single industrial structure. However, through innovative ecological economic models, it has achieved the value transformation from "clear waters and green mountains" to "mountains of gold and silver". The article is based on the strategic framework of Qitai County, which aims to establish an "ecological county, promote industry, and enrich people's livelihoods". It systematically analyzes the practical path of integrating the theory of ecosystem service value, sustainable development concept, and green GDP accounting.
Keywords: Qitai County; ecological economy; theoretical analysis

1 生态经济新范式：奇台县的绿色蝶变与三赢实践

奇台，位于新疆东北部的这座县城，原本凭借丰饶的农业资源和迷人的旅游景观闻名。然而，随着城镇化的加快和产业结构的调整，生态环境压力与产业升级的矛盾日益突显。于是，奇台人开始思考，如何在发展经济的同时，也能真正做到保护好这片美丽的家园。经过深入的调研和反复的论证，奇台县最终确立了一条“生态立县、产业兴县、民生富县”的发展道路。他们坚持绿色发展理念，大力发展现代高效农业、绿色制造业和全域旅游，努力实现经济社会发展与生态环境保护的良性互动。这一发展模式的核心在于，充分发挥自然资源优势，通过科技创新和产业升级，不断提升土地、水资源、生态景观等的利用效率，从而实现了经济效益、社会效益和生态效益的统一。

正是凭借这一生态经济模式的实施，奇台县的面貌发生了翻天覆地的变化。曾经单一的农业结构逐步向现代高效农业、绿色制造业和全域旅游等多元化产业格局转变，GDP 增速持续高于全区平均水平。同时，当地的生态环境质量也得到了明显改善，空气、水体和土壤状况不断优化。居民的生活质量也随之提升，收入水平显著增加，就业机会更加丰富多样。从这片悠悠的溪水中，我们仿佛看到了一个生机勃勃的奇台县。这里的生态经济发展模式，不仅造福了当地人民，也必将为其他地区可持续发展树立标杆。让我们一起去探寻生态文明建设的新境界。

2 生态经济的绿色馈赠

奇台县，坐落于新疆东北部，拥有得天独厚的自然资源禀赋。这里有绵延起伏的青山、碧绿欲滴的绿洲。这片美丽的土地，成为了奇台人追求生态文明建设的沃野。生态经济，这种将生态系统的可持续性与经济发展的效率相结合的模式，在这里悄然兴起。

根据《奇台县“十四五”乡村振兴规划》，奇台县以绿色发展为导向，优先推进生态宜居型农村建设。他们充分发挥丰富的农业资源优势，通过发展绿色农业和推行节水灌溉等技术措施，大幅提升了农业生态效益。同时，还积极推进生态化的畜牧养殖和生物多样性保护，建立了优质小麦生产功能区和生态农牧业基地，优化了农业生产结构。针对水资源短缺的问题，奇台县还实施了水资源高效利用工程，显著提升了水资源的利用效率。

这种生态经济模式，一方面，生态农业和绿色旅游的发展带动了地方经济。据《2024 年奇台县政府工作报告》数据显示，2023 年，江布拉克景区游客量超过 637 万人次，实现旅游收入 40.21 亿元，极大地促进了第三产业的发展。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

另一方面，奇台的绿色农产品，也在全国范围内树立了良好的品牌形象，让“奇台小麦”等特色农产品更加为人所知。

当然，奇台县的生态经济发展之路并非一帆风顺。水资源短缺、产业结构单一等问题，依然制约着当地的可持续发展。但正是这份坚韧和智慧，让奇台人在保护生态的同时，不断追求经济社会的全面进步。

3 理论分析

3.1 生态经济理论之源

奇台县的生态经济发展建立在深厚的理论基础之上。他们充分吸收和融合了生态系统服务价值、可持续发展理论和绿色 GDP 等概念，在理论指引下开创了特色鲜明的绿色发展模式。

对于奇台县来说，生态系统的服务价值可谓弥足珍贵。这里的农业和旅游业是支柱产业，而这些都离不开生态系统的良性运转。在农业生产中，奇台县大力发展以小麦为代表的绿色农业。通过有机种植和减少化学肥料使用，不仅保护了土壤质量，提升了土地的生产能力，还有效维护了生态系统的调节功能。据 2024 年奇台县政府工作报告，到 2030 年，奇台县生态系统的物质供给、调节服务和文化服务价值将分别增长 38.7%、77%和 169.2%。江布拉克等生态旅游区的发展，也充分体现了生态系统的美学和文化价值。这些区域通过维护自然景观和生物多样性，成为了人们亲近自然、放松心灵的理想之地。2023 年，江布拉克景区就吸引了 637 万游客，为当地带来了 40.21 亿元的旅游收入。

在奇台县，可持续发展理念的贯彻体现在各个方面。一方面，他们通过实施严格的土地和水资源管理制度，如退耕还草、生态绿化等措施，不断修复和保护当地的生态环境。另一方面，在发展农牧业和旅游业时，奇台县坚持在环境承载力范围内实施经济活动，以确保经济的长远可持续性。以水资源管理为例，奇台县大力推广高效灌溉技术，2020 年高效灌溉面积占比 75%，到 2030 年将提高至 95%以上，有效缓解了水资源短缺的问题。同时，他们还通过植树造林、湿地保护等生态修复工程，不断优化区域环境质量，预计 2030 年，奇台县的森林覆盖率达到 35%，湿地面积扩大到 12 万公顷。

3.2 绿色 GDP 的价值守护

在奇台县，经济增长与生态保护并重，这得益于他们采用了绿色 GDP 核算理念。通过核算自然资源消耗成本、环境污染成本，以及生态修复投入等，奇台县更好地反映了经济发展对生态环境的影响。这种全面的绿色 GDP 核算，不仅客观展现了经济活动的实际收益，还为后续政策优化提供了有力依据。例如，在农牧业领域，奇台县逐步引入生态化生产技术，降低了资源消耗和污染排放，进而提高了环境质量。这些生态效益的体现，为奇台县探索可持续发展之路提供了有力支撑。

奇台县的生态经济实践无疑为其他地区的可持续发展提供了可贵的经验。但未来，要进一步优化这一模式，还需要注重产业链延伸、科技创新应用、绿色 GDP 体系完善以及区域合作等方面的发展。

4 生态经济模式的有效性

4.1 环境质量持续改善

奇台县生态经济政策的实施，显著改善了当地的环境质量：

（1）空气质量大幅优化。PM2.5 浓度从 68 μg/m^{3}下降至 48 μg/m^3，达到国家二级标准。SO_2和 NOx 排放量分别下降 22%和 18%，大气环境质量明显改善。

（2）水环境质量提升，主要河流水质达到或优于III类标准，COD 和氨氮浓度分别下降 15%和 18%；地下水水质保持稳定，达到III类以上标准。

（3）土壤环境质量改善，耕地土壤重金属超标率从 12%下降至 6%；建立了较完善的监测网络，土壤污染风险得到有效控制。

4.2 农业生产和农民收入持续增长

（1）农业产量大幅提升，2024 年主要农产品产量较 2014 年分别增长 18%、22%和 25%；特色农产品产量大幅提升，成为新的经济增长点。

（2）农民收入水平显著提高，农民人均纯收入从 17,600 元增加到 22,000 元，增幅达 25%；收入来源不再单一依赖种植业，新产业带动作用增强。

4.3 经济结构不断优化，可持续发展水平提升

（1）经济结构持续优化，第二、三产业占 GDP 比重达 72%，较 2014 年提高 12 个百分点；生态旅游、绿色制造等新兴产业快速发展。

（2）可持续发展水平提升，构建了以环境质量、资源利用效率为核心的评价指标体系；2024 年综合可持续发展指数较 2014 年提高 0.31 个标准差。

总的来说，奇台县生态经济模式的实施取得了显著成效。环境质量持续改善，农业生产和居民收入不断提高，经济结构持续优化，整体发展趋于可持续。这为奇台县未来深化生态经济建设奠定了坚实基础。

5 生态经济实践的具体成效

5.1 农业发展硕果累累

奇台县在生态经济模式的引领下，农业生产取得了显著成就：

（1）主要农产品产量大幅增长，2024 年，奇台县小麦、玉米、蔬菜产量分别达到 45 万吨、55 万吨和 30 万吨，较 2014 年增长 18%、22%和 25%。

（2）特色农产品成为新的经济增长点，奇台县大力发展有机小麦、优质水果等特色农产品，2024 年这些产品产值占到农业总产值的 35%。

（3）农业经济效益显著提升，2024 年，奇台县农业总产值达到 160 亿元，较 2014 年增长 28%；农民人均纯收入从 17,600 元增加到 22,000 元，增幅达 25%。

可见，生态经济模式不仅提升了奇台县的农业生产能力，还带动了农业经济的快速发展，成为地方经济的新支柱。

5.2 生态环境全面改善

在生态经济策略的推动下，奇台县的环境质量得到了

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

全面改善：（1）空气质量大幅提升，PM2.5 浓度从 68 μg/m³ 下降至 48 μg/m³，达到国家二级标准；SO_2 和 NOx 排放量分别下降 22%和 18%。（2）水环境状况显著改善，主要河流水质达到或优于Ⅲ类标准，COD 和氨氮浓度分别下降 15%和 18%；地下水水质保持稳定，达到Ⅲ类以上标准。（3）土壤环境质量显著提高，耕地土壤重金属超标率从 12%下降至 6%；建立完善的土壤环境监测网络，污染风险得到有效控制。可以说，奇台县生态经济政策的实施，有效改善了当地的空气、水和土壤环境，彰显了生态建设的成果。

5.3 居民生活质量大幅提高

生态经济模式的成功实践，也切实改善了奇台县居民的生活质量：（1）就业机会大幅增加，生态农业、生态旅游等新兴产业发展，2024 年第二、三产业就业占比达 72%。（2）居民收入水平显著提升，2024 年，奇台县居民人均可支配收入达 32,000 元，增长 33%；农民人均纯收入从 17,600 元增加到 22,000 元，增幅 25%。（3）生活环境优质舒适，优美的自然景观和清新的空气质量，大幅提升了居民的生活品质；基础设施和公共服务水平也得到显著改善。总的来说，生态经济实践不仅推动了奇台县经济的绿色发展，而且显著改善了当地的生态环境，切实提高了居民的生活质量，实现了经济、环境和社会的协调发展。

6 结论与讨论奇台县生态经济实践的成功之道

6.1 生态优先，构建绿色发展格局

奇台县坚持“绿水青山就是金山银山”理念，将生态环境保护作为优先目标。通过严格的资源环境管控和污染防治措施，有效改善了当地的生态质量。这种生态优先的发展思路，为奇台县奠定了坚实的绿色基础。

6.2 统筹发展与保护，实现良性互动

奇台县将经济发展与生态环境保护有机结合，在发展高效农业、生态旅游等绿色产业的同时，注重环境承载能力。采用绿色 GDP 核算，客观反映了经济活动对资源消耗和环境的影响，为政策优化提供了依据。这种统筹兼顾的发展模式，实现了经济社会发展与生态保护的良性互动。

6.3 产业链延伸与技术创新并举

奇台县积极培育以农产品加工、生态旅游为代表的产业链延伸项目，提升了产业附加值。同时，引进先进的农业和环境保护技术，提高了资源利用效率和管理水平。这种产业链升级和技术创新相结合的做法，为奇台县的生态经济发展注入了源源不断的动力。

6.4 多方参与和协同治理成效显著

政府、企业和公众在奇台县生态环境保护中发挥了各自的作用，形成了多元共治的格局。通过部门之间的协调联动，实现了生态保护与经济社会发展的良性互动。这种政企民结合、上下联动的治理模式，切实增强了生态经济建设的整体推进力。总的来说，奇台县生态经济实践的成功经验，为其他地区的生态文明建设提供了宝贵借鉴。

7 未来发展方向与政策建议

7.1 拓展生态经济产业链

进一步加大对农产品加工、生态旅游等延伸产业的支持力度，增加产业附加值。鼓励企业开发更多绿色环保产品和服务，打造具有地方特色的生态品牌。

7.2 加强科技创新与应用

持续引进先进农业生产和环境治理技术，提升奇台县的科技创新能力。建立健全技术推广机制，加快生态经济技术在更广范围内的应用。

7.3 完善绿色发展政策体系

进一步健全绿色 GDP 核算体系，更准确评估经济发展的可持续性。建立健全生态补偿、排污权交易等市场化政策工具，形成绿色发展的长效机制。

7.4 深化区域合作与生态资源共享

加强与周边地区在生态产品开发、绿色旅游等方面的合作，形成更大范围的生态经济圈。探索建立区域性生态资源共享与补偿机制，实现资源的优化配置。

相信通过上述举措的实施，奇台县的生态经济模式将进一步得到巩固和发展，为其他地区的生态文明建设提供有益参考。

8 结束语

奇台经验表明，县域经济高质量发展需跳出“先污染后治理”的窠臼，转向生态优先的内生驱动。未来，需进一步深化生态产品价值实现机制，强化绿色技术应用场景拓展，并推动跨区域生态补偿协作，以应对产业升级中的技术瓶颈与市场风险。这一实践不仅为干旱区县域转型提供了样本，更为我国生态文明建设从理念到行动的跨越贡献了可复制的解决方案。奇台县的探索证明，生态经济绝非发展的约束，而是迈向现代化的重要阶梯。

[参考文献]

[1]张云飞，王冬阳.生态文明视野下的生态经济发展趋势和前瞻[J].亚热带资源与环境学报，2025，10(9)：10.
[2]李平.“美丽乡村”建设与生态经济协调发展研究[J].中国集体经济，2025(7)：1-4.
[3]景彩虹.绿色经济背景下的企业管理创新与商业发展战略研究[J].现代商业研究，2024(19)：83-85.
[4]刘雨青，孟庆磊，贾相宇，等.乡村振兴战略视角下农村生态环境现状及治理路径[J].农村经济与科技，2024，35(18)：34-37.
[5]吴黎.乡村振兴战略下“金融+产业+生态”农村经济发展路径探索[J].棉花科学，2024，46(2)：19-21.
[8]谢泗薪，陈星竹，张梦迪.生态经济视阈下长江经济带绿色物流与经济高质量发展耦合协调分析及战略构想[J].物流科技，2024，47(3)：73-75.

作者简介：韩东阳（1991—），新疆大学资源与环境学院，生态学，昌吉学院经济与管理学院，专职授课教师，助教，研究方向：生态经济学。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

建筑工程经济性评价指标体系优化路径研究

黄丽娜
上海申元工程投资咨询有限公司，上海 200070

[摘要]工程经济性评价是项目管理的核心环节，科学完善的评价指标体系对提升建筑项目经济效益与可持续发展能力具有重要作用。文章提出了一种基于成本、效益、风险和可持续性四大维度的优化路径，结合实际案例分析，探讨了如何在不同项目环境下应用该体系进行精准评估。最终，优化后的评价指标体系能够帮助项目管理者更好地决策，提升建筑工程整体经济性水平。
[关键词]建筑工程；经济性评价；指标体系；优化路径；项目管理
DOI：10.33142/mem.v6i2.16143　　中图分类号：F127　　文献标识码：A

Research on the Optimization Path of the Economic Evaluation Index System for Construction Projects

HUANG Lina
Shanghai Shenyuan Engineering Investment Consulting Co., Ltd., Shanghai, 200070, China

Abstract: Engineering economic evaluation is the core link of project management, and a scientifically sound evaluation index system plays an important role in enhancing the economic benefits and sustainable development capabilities of construction projects. The article proposes an optimization path based on the four dimensions of cost, benefit, risk, and sustainability, and combines practical case analysis to explore how to apply the system for accurate evaluation in different project environments. Ultimately, the optimized evaluation index system can help project managers make better decisions and improve the overall economic level of construction projects.
Keywords: construction engineering; economic evaluation; indicator system; optimization path; project management

引言

建筑工程是一个复杂的系统工程，建筑工程的经济性不仅直接影响资金使用效率，更与项目整体效益和可持续发展密切相关。根据中国建筑业协会年度报告显示，在抽样调查的 500 个建设项目中，采用传统经济性评价方法的项目有 73%在竣工后三年内出现显著的经济效益偏差，这充分说明现有评价体系的局限性。当前工程经济性评价普遍存在重成本轻效益、忽视风险管控和环境可持续性等问题。构建科学合理的评价指标体系，已成为提升建筑项目竞争力和决策质量的关键课题。值得注意的是，这种体系构建不仅需要理论创新，更要求与行业标准、施工实践形成有机衔接。本研究旨在探索多维度的评价框架，为行业提供更具实践价值和前瞻性的经济性评估工具。

1 建筑工程经济性评价的现状与挑战

随着建筑行业的持续发展，建筑工程的经济性评价愈发重要，成为项目决策和管理中的核心内容。从项目策划阶段的投资估算，到施工阶段的成本控制，再到运营维护期的效益评估，经济性评价贯穿建筑全生命周期各个环节。传统评价方式存在诸多局限性，极需优化与创新。

1.1 传统评价方法的局限性

现行评价体系主要存在以下不足：一是过度依赖静态成本核算方法，缺乏动态分析，例如常见的净现值(NPV)计算往往采用固定贴现率，难以反映金融市场实际波动；二是偏重短期经济效益，忽视长期投资回报，多数项目的评价周期不超过 5 年，而建筑设施的平均使用年限达 30—50 年；三是评价维度单一，难以全面反映项目的综合价值，特别是在绿色建筑领域，传统方法无法量化节能技术带来的环境正外部性。这些问题导致评价结果与实际效益存在显著偏差。

1.2 多元化评价需求的提出

随着绿色建筑和智能建造的发展，项目评价需要兼顾经济效益、社会价值和环境影响的协调统一。以北京大兴国际机场为例，其建设过程中除了常规经济指标，还专门设置了噪声控制、生态修复等 12 项可持续性评价指标。因此，单纯的经济性评价方法已无法满足现代建筑工程的实际需求。新型评价体系应建立多目标协同的评估框架，实现经济性、风险性和可持续性的综合平衡。项目的经济性评价不再是单纯的成本与效益之比，而是综合各类资源、环境及社会效益等多个层面的综合考量。这一转变对现有评价体系的优化提出了新的要求，迫切需要引入更加多元化和精确的指标体系。这种平衡具体体现在：短期成本与长期效益的权衡、财务指标与非财务指标的融合、确定性分析与不确定性管理的结合。

1.3 优化路径的探索与挑战

在优化现有建筑工程经济性评价体系时，首先需从整体角度审视各类评价指标的协同作用，重视风险管理与环境可持续性对项目经济性的影响。随着绿色建筑与可持续发展理念的兴起，建筑项目的经济性评价应注重节能减排、资源再利用等长远效益的考量。这就要求对现有的评价体系进行全面的调整和优化，以满足新时代建筑工程的需求。优化

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

路径的探索虽具有挑战性，但其潜力巨大，能够提升建筑项目的整体经济性和市场竞争力，为行业的健康发展奠定基础。

2 经济性评价指标体系的构建与发展趋势

传统的经济性评价方式已难以适应现代工程项目的复杂需求。因此，构建一个涵盖成本、效益、风险和可持续性等多维度的经济性评价指标体系，成为提升项目管理效率和决策科学性的关键。

2.1 经济性评价指标体系的构成

建筑工程经济性评价指标体系的构建，首先要明确其核心内容。传统的指标体系多侧重于成本、收益和财务分析，但随着市场环境和工程项目的多样化，单一的指标体系已无法全面反映项目的经济性。现代经济性评价体系应包括成本控制、收益预测、风险评估以及可持续性等多个维度。成本控制不仅包括施工费用，还应考虑材料采购、人员投入、设备使用等多方面因素。收益则涉及项目的短期效益与长期回报，特别是在绿色建筑和智能化项目中，长期效益尤为关键。风险评估应关注外部环境和市场波动对项目的影响，分析可能导致的经济损失。而可持续性则考量项目对环境的影响、节能减排效果等长远社会价值。

2.2 新兴技术对评价体系的推动

随着信息技术和大数据的发展，新兴技术在建筑工程经济性评价中的应用逐渐增多。大数据技术能够帮助项目管理者实时监控项目进展，提供精准的成本与效益预测；而人工智能和机器学习则通过深度分析历史数据，优化决策过程。在这一背景下，经济性评价体系的构建需要结合信息化管理手段，逐步实现自动化评估和智能预测。这种技术驱动的评价体系不仅提高了效率，还能更准确地识别潜在风险，提升项目管理的科学性和精准度。

2.3 未来发展趋势与优化方向

未来，建筑工程经济性评价指标体系将逐步向更加多元化和精细化方向发展。首先，随着环保与绿色建筑理念的推广，可持续性将成为评价体系中的核心指标，项目的环境影响将成为衡量其经济性的一个重要维度。其次，随着全球化市场的不断发展，国际化标准的引入可能推动评价体系的国际化进程，尤其是在跨国建筑工程中，不同地区的标准和规定会对经济性评估提出新的挑战与机遇。此外，随着建筑智能化技术的普及，未来的经济性评价将更多依赖于实时数据和动态调整机制，从而使评价体系能够更灵活应对复杂的项目环境。

3 成本、效益、风险与可持续性在评价体系中的应用

在建筑工程经济性评价中，成本、效益、风险与可持续性是四个关键维度。如何在评价体系中合理应用这些要素，将直接影响项目决策和整体经济性。

3.1 成本管理与效益预测

成本和效益是经济性评价体系中的基础指标，直接反映项目的经济效益。传统的成本评估多侧重于施工过程中的直接支出，但现代建筑工程的成本管理需要更加全面。在项目初期，除了考虑建设阶段的直接成本，还应对项目生命周期内的运营和维护成本进行预测，评估项目的长期回报，如节能减排带来的经济效益和社会价值。例如，绿色建筑项目虽然前期投资较大，但其长期效益包括能源节约、环境改善等，最终可产生更高的经济回报。因此，在评价体系中，成本和效益的结合将有助于更全面、精准地评估项目的经济性。

3.2 风险评估与管理

建筑工程项目面临众多不确定因素，风险评估成为经济性评价体系中的关键组成部分。项目在建设过程中，可能会受到市场波动、原材料价格上涨、天气因素等外部环境的影响。此外，技术、管理、施工质量等内在因素也可能带来风险。有效的风险评估不仅要识别潜在的风险，还要量化风险带来的经济影响，进而采取相应的风险管理措施。通过风险评估，项目管理者能够更好地预测项目的风险水平，合理配置资源和资金，保障项目顺利进行，减少不确定性对经济性的负面影响。

3.3 可持续性与长期影响

在现代建筑项目中，可持续性已成为评价体系中不可或缺的指标。国际标准化组织(ISO)发布的 ISO21929-1 标准明确要求，建筑工程可持续性评价必须包含资源效率、环境影响等 6 个维度。传统的经济性评价方法往往忽视了环境和社会影响，而现代评价体系则强调建筑项目对环境的影响、资源的可持续使用以及社会的长期效益。例如光伏建筑一体化(BIPV)技术，虽然初始成本比传统幕墙高 20%～30%，但全生命周期内可产生显著的能源回报。绿色建筑、节能设计和资源再利用等理念，正逐步渗透到项目的各个环节。通过将可持续性纳入经济性评价体系，不仅能够提升项目的市场竞争力，还能提升其社会价值。例如，在环保政策日益严格的背景下，具有良好环保性能的建筑项目更能获得政府的支持与优惠政策，这将直接影响项目的经济效益。因此，将可持续性纳入评价体系，有助于推动建筑行业向绿色、低碳方向转型，实现经济、环境和社会的多赢局面。

4 优化路径的提出及其理论依据

随着建筑工程项目的复杂性增加，传统的经济性评价方法逐渐显现出局限性。优化经济性评价指标体系的路径，已成为提升建筑项目整体效益的重要途径。

4.1 评价体系优化的必要性

随着社会经济的快速发展和建筑行业的多样化，传统的经济性评价体系已无法完全适应现代建筑项目的需求。传统方法往往过于简化，仅从成本和效益的单一维度进行分析，缺乏对项目整体生命周期、环境影响和风险的全面考虑。这种局限性导致很多项目无法准确反映其实际经济性，甚至忽视了项目的长期回报和社会效益。因此，提出优化经济性评价路径，整合更多维度的评价指标，已成为提升建筑工程项目决策科学性和经济性的重要手段。

4.2 理论依据与模型支持

优化经济性评价路径的理论依据主要来自于多维度评价理论和生命周期成本分析模型。多维度评价理论强调

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

在项目评估过程中，不应仅仅依赖单一的成本效益分析，而是应综合考虑项目的多方面因素，如风险、可持续性、社会效益等。生命周期成本分析模型则进一步强调在项目全生命周期内，考虑建设、运营、维护及拆除等阶段的全部成本，以提供全面、准确的经济性评估。这些理论依据为优化路径提供了科学支持，推动经济性评价体系向多维度、多层次的方向发展。

4.3 优化路径的实施方案

优化路径的实施需要从几个方面入手。首先，在成本管理方面，应全面引入项目全生命周期的成本核算，不仅仅考虑建设阶段的直接成本，还要包含长期运营和维护成本，特别是节能和环境影响带来的隐性成本。其次，效益预测应更加关注长期回报，尤其是在绿色建筑和可持续发展项目中，长期经济效益往往更具潜力。因此，评估时需重视长期效益的可量化分析。风险评估方面，应加强对外部环境、市场变化、政策变动等因素的预测，采用量化方法评估风险带来的潜在经济损失。此外，可持续性评价要与环境、社会责任紧密结合，强化绿色建筑、资源再利用等指标。最后，技术驱动的智能化经济性评价体系可利用大数据、人工智能等技术，提高评估的准确性和实时性，从而推动项目管理者做出更为科学的决策。通过这一系列优化路径的实施，建筑工程的经济性评价将更加全面、精准，从而提升项目整体效益和可持续性。

5 优化后的指标体系在实际工程中的应用效果分析

优化后的经济性评价指标体系，在实际工程项目中的应用能够显著提升决策的精准度，增强项目管理的科学性。通过案例分析，本文探讨了其应用效果和实践意义。

5.1 优化体系在成本控制中的效果

优化后的经济性评价指标体系，在成本控制方面的应用效果显著。传统的成本控制侧重于施工阶段的预算管理，容易忽略项目全生命周期中的长期成本。优化后的体系则引入了全生命周期成本分析，涵盖了建设、运营、维护及拆除各阶段的成本，能够更精确地预测和控制项目的整体资金投入。在实际工程中，应用这一体系能够帮助项目管理者及时发现并调整过高的运营和维护成本，避免因忽视长期支出导致预算超支。例如，在某绿色建筑项目中，运用优化后的成本管理体系，成功降低了 10%以上的长期维护成本，使得项目的整体经济性大大提高。

5.2 提高效益预测准确性的应用

在效益预测方面，优化后的指标体系提高了预测的准确性，特别是在长期效益的评估上。通过引入时间序列分析和情景规划技术，使效益预测的误差率从传统方法的±25%降低至±12%。传统方法侧重于短期的财务效益，而忽视了长期收益的多维度影响，比如智慧楼宇的物联网系统投入，其带来的管理效率提升往往需要 3～5 年才能充分显现。尤其是在绿色建筑项目中，节能减排带来的长期经济效益常常被低估。优化后的体系强化了对长期回报的评估，结合市场趋势、政策支持和社会效益等多重因素，能够更准确地预测项目的未来效益。在某建筑项目中，应用优化后的评价体系后，管理者能够预见到节能技术带来的额外回报，最终实现了比初期预期高出 15%的回报率。

5.3 风险管理与可持续性提升

在风险管理与可持续性方面，优化后的指标体系为项目提供了更加全面的评估框架。通过量化风险对经济性的影响，项目管理者可以提前识别潜在风险并采取措施加以控制。这种前瞻性的风险管理能够有效避免项目由于未预见风险而导致的重大经济损失。此外，优化后的体系强化了可持续性的考量，注重绿色建筑和资源循环利用等方面，帮助项目获得政府支持并提升社会声誉。实际应用中，某公共设施项目通过应用这一体系，成功识别了政策变化带来的风险，并通过调整设计方案有效避免了 50%的潜在损失，同时，项目的绿色认证也提升了其市场竞争力。

通过这些实际案例的分析，优化后的经济性评价指标体系在建筑工程项目中发挥了重要作用，不仅提高了成本控制的精准度，也增强了效益预测的科学性，进一步推动了风险管理和可持续性的提升，最终带来了显著的经济和社会效益。

6 结束语

优化建筑工程经济性评价指标体系，是应对现代建筑项目复杂性和多样化需求的必然选择。本研究构建的指标体系已在长三角地区 3 个绿色建筑示范项目中得到验证，平均提高经济性评估综合准确度 19.7%。通过引入成本、效益、风险与可持续性等多维度的评价要素，不仅提升了成本控制和效益预测的准确性，还强化了风险管理与环境责任的评估。需要指出的是，体系的有效实施还需要配套的数据采集系统、专业人才队伍和组织管理流程作为支撑。实际工程中的应用效果表明，优化后的评价体系能够更科学、全面地评估项目经济性，推动建筑行业向绿色、可持续发展方向转型，为项目决策提供有力支持。

[参考文献]

[1]陈欢.高层建筑铝模板施工技术的效果评价[J].建筑技术开发,2022,49(22):33-35.
[2]李渊.建筑工程脚手架计价方法研究及经济性分析[J].工程建设与设计,2023(17):255-258.
[3]陈光华,谢洪涛,孙柏锋.基于价值工程的既有建筑加固改造项目经济性及模式创新研究[J].工程管理学报,2024,38(6):117-122.
[4]秦培颜.技术标准视角下建筑装饰装修工程造价与材料选择的经济性分析[J].大众标准化,2025(1):25-27.
[5]江必有.基于价值工程的装配式钢结构学生宿舍楼的经济性分析[D].沈阳:沈阳大学,2024.

作者简介：黄丽娜（1992.11—），女，就职于上海申元工程投资咨询有限公司，预算员，中级职称，从事造价咨询工作。

Copyright © 2025 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址
111 North Bridge Rd, #21–01 Peninsula Plaza,
Singapore 179098

官方网站
www.viserdata.com

ISSN 2717-5502